Baatz / Rudolph / Satilmis (Hrsg.)
Hauptsache Arbeit?

ARBEIT – DEMOKRATIE – GESCHLECHT

herausgegeben von Ingrid Kurz-Scherf

Band 1

Dagmar Baatz, geb. 1974, Diplom-Politikwissenschaftlerin, seit Juni 2002 wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Arbeitsschwerpunkte: Feministische Theorie, Haus- und Erwerbsarbeit, Arbeits(markt)politik.

Clarissa Rudolph, geb. 1964, Politikwissenschaftlerin, Dr., seit Juni 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Forschungsschwerpunkte: Frauen- und Gleichstellungspolitik, Frauenbewegung, feministische Rechtspolitik, Gender Mainstreaming, politische Bildung.

Ayla Satilmis, geb. 1973, Diplom-Politikwissenschaftlerin, seit April 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik und -recht, Strukturpolitik, Gleichstellungspolitik und -recht.

Dagmar Baatz / Clarissa Rudolph /
Ayla Satilmis (Hrsg.)

Hauptsache Arbeit?

Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

1. Auflage Münster 2004
© 2004 Verlag Westfälisches Dampfboot
Alle Rechte vorbehalten
Umschlag: Lütke · Fahle · Seifert, Münster
Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz
Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.
ISBN 3-89691-572-X

Inhalt

Einleitung: Arbeitsdiskurse, Geschlechterdiskurse, feministische Wissenschaft 7

Ingrid Kurz-Scherf
Suchbewegungen im Wandel von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft 8

Dagmar Baatz/Ingrid Kurz-Scherf/Clarissa Rudolph/Ayla Satilmis
Zur Konzeption und Struktur dieses Sammelbandes 16

Hauptsache Arbeit! – Nebensache Geschlecht? 23

Ingrid Kurz-Scherf
„Hauptsache Arbeit"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht 24

Maria Funder
(K)ein Ende der Geschlechterungleichheit? Arbeit und Geschlecht als Medien der Inklusion und Exklusion in Organisationen 47

Brigitte Stolz-Willig
Familie und Arbeit zwischen Modernisierung und (Re-)Traditionalisierung 70

Angelika Koch/Gerhard Bäcker
Mini- und Midi-Jobs – Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik 85

ZukunftsArbeit in der Arbeitsforschung 103

Marianne Resch
Auf dem Weg von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie 104

Barbara Thiessen
Von der Reproduktion zur Prokreation Systematische Anmerkungen zu einem zentralen Topos der genderkritischen Arbeits- und Bildungsforschung 117

Gisela Notz
Von der notwendigen Arbeit und dem „Reich der Freiheit" Auch „erweiterte Arbeitsbegriffe" verlangen eine feministische Kritik 137

Margareta Steinrücke
Arbeitszeit – Lebenszeit
Überlegungen zur Neubestimmung ihres Verhältnisses im 21. Jahrhundert 152

Iris Peinl
Transformation von Erwerbsarbeit und Konturen des Geschlechterregimes 165

Arbeitsforschung im Dialog 177

Harald Wolf
Kritik der Heteronomie
Perspektiven der Konvergenz bei der Analyse von
Arbeits- und Geschlechterverhältnissen 178

Annette Henninger
Neue Perspektiven für die Arbeitsforschung:
Konzepte zur Untersuchung der Verknüpfung
von 'Arbeit' und 'Leben' bei Alleinselbständigen 185

Wolfgang Dunkel/Kerstin Rieder
„Working Gender" – Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit 199

Sabine Pfeiffer
Ein? Zwei? – Viele! ... und noch mehr Arbeitsvermögen!
Ein arbeitssoziologisches Plädoyer für die Reanimation
der Kategorie des Arbeitsvermögens als Bedingung einer
kritikfähigen Analyse von (informatisierter) Arbeit 212

Joachim Ludwig
Der „Lernende Forschungszusammenhang" – eine Chance für
den interdisziplinären Brückendiskurs in der Genderforschung? 227

Zukunft der Arbeit und zukunftsfähige Arbeitsforschung 241

Hildegard Maria Nickel
Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive 242

Lena Correll/Stefanie Janczyk/Anja Lieb
Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung 255

Angaben zu den AutorInnen und Herausgeberinnen 279

Einleitung: Arbeitsdiskurse, Geschlechterdiskurse, feministische Wissenschaft

Ingrid Kurz-Scherf

Suchbewegungen im Wandel von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft

I.

„Hauptsache Arbeit!“ – mit dieser Devise lässt sich eine Perspektive von Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik kennzeichnen, die vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit vorrangig oder ausschließlich, vorgeblich oder tatsächlich auf die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen oder auch auf die Erhaltung und Herstellung der *employability*, also der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen ausgerichtet ist und dabei die Frage nach der Qualität der Arbeitplätze und Arbeitsvermögen[1] entweder ausblendet oder sich sogar dezidiert gegen vermeintlich überhöhte Ansprüche hinsichtlich des mit Arbeit zu erzielenden Einkommens, hinsichtlich der in der Arbeit enthaltenden Möglichkeiten der Selbstverwirklichung, hinsichtlich des mit Arbeit verknüpften Niveaus an gesellschaftlicher Partizipation und sozialer Sicherheit oder auch hinsichtlich der in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit enthaltenen Potentiale an Geschlechterdemokratie richtet. Das Motto „Hauptsache Arbeit“ verweist zugleich auf reale Tendenzen einer allgemeinen Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeiten und auf die Zentralität von Arbeit in den aktuellen Zukunftsdiskursen, ohne dass dabei allerdings bislang ein tragfähiges Leitbild zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit erkennbar ist.

Die im Titel dieses Sammelbandes in Frage gestellte Maxime bezeichnet darüber hinaus aber auch eine Lebenshaltung, die der Erwerbs- und Berufstätigkeit eine absolute Priorität gegenüber allen anderen Dimensionen des Lebens einräumt. Diese Lebenshaltung gilt als konstitutiv für die modernen Arbeitsgesellschaften, sie ist aber traditionell vor allem sehr eng mit der modernen Konstruktion von Männlichkeit verknüpft und fungiert dabei nicht zuletzt auch als Medium der Reproduktion einer asymmetrischen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.[2] „Hauptsache Arbeit?“ – mit diesem Titel wird zugleich Bezug genommen auf den zentralen Stellenwert des Themas „Arbeit“ in den unterschiedlichen Traditionslinien sozial-emanzipatorischen Denkens und Handelns, dem nun aber mit der Verunsicherung der Zukunft der Arbeit auch die eigenen Zukunftsperspektiven fraglich geworden sind. Auch feministische Konzepte zur Überwindung tradierter Geschlechterhierarchien und zwanghafter Geschlechterkonstrukte sind traditionell sehr stark auf das Thema Arbeit ausgerichtet, wobei der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu einer qualifizierten Berufstätigkeit in großen Teilen der Frauenbewegung, Frauenpolitik und Frauenforschung geradezu als Grundbedingung der weiblichen Emanzipation von der Beschränkung auf die häusliche Sphäre und auch generell als Schlüssel zur Verwirklichung von Geschlechterdemokratie galt und gilt.

Feministische Optionen auf die Zukunft der Arbeit lassen sich aber gerade nicht unter das Motto „Hauptsache Arbeit!“, wie dies hier zunächst eingeführt wurde, subsumieren, weil sie erstens auf einem anderen Arbeitsbegriff basieren, weil sie zweitens immer auch den Zusammenhang von Arbeit und Leben thematisieren und weil sie drittens auf qualitativen und emanzipatorischen Maßstäben und Kriterien der Gestaltung von Arbeit insistieren. Die allgemeine Verunsicherung der Zukunftsperspektiven von Arbeit und der Kriterien, Maßstäbe und praktischen Möglichkeiten der Gestaltung ihres aktuellen Wandels lässt allerdings auch die feministischen Arbeitsdiskurse nicht unberührt – zumal sich das feministische Projekt selbst auch in einer Situation der Verunsicherung seiner Anliegen, seiner Perspektiven und seiner praktischen Möglichkeiten befindet. Der Untertitel dieses Sammelbandes – Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit – signalisiert daher eher die Dokumentation einer Suchbewegung nach tragfähigen Konzepten feministischer Arbeitsforschung, denn die Präsentation schon gesicherter Erkenntnisse und Befunde. Diese Suchbewegung ist Teil eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsverbundes unter dem Titel „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“, sie ist aber zugleich auch Teil der Weiterentwicklung feministischer Wissenschaft vor dem Hintergrund des aktuellen Wandels von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft.

II.

Feministische Wissenschaft wird immer noch häufig identifiziert mit Frauenforschung, die sich vorrangig mit der Unterdrückung von Frauen und den Defiziten an Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern befasst. Dieses Verständnis feministischer Wissenschaft verweist auf ihren Entstehungskontext in der Frauenbewegung, aus dem sich auch ein spezifisches Erkenntnisinteresse, nämlich „die Kritik an allen Formen von Macht und Herrschaft, die Frauen diskriminieren und deklassieren“[3], ergibt. Feministische Perspektiven auf den aktuellen Wandel von Arbeit würden demnach insbesondere die darin wirksamen Mechanismen und Praktiken der Ausgrenzung, Ausbeutung, Benachteiligung, Bevormundung und Missachtung von Frauen, ihrer Interessen und Belange in den Blick nehmen. Diese Forschungsperspektive hat auch noch vor dem Hintergrund des aktuellen Wandels von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft eine hohe Berechtigung und Relevanz, sie ist jedoch in vielfacher Hinsicht nur ein Teil des Forschungsprogramms feministischer Wissenschaft im Themenfeld Arbeit.

Zunächst einmal ist die feministische Wissenschaft nie „nur“ Frauenforschung, sie befasst sich vielmehr seit jeher auch mit dem Pendant der modernen Konstruktion von Weiblichkeit, also mit Männlichkeit, mit dem Geschlecht als einem „Platzanweiser“ im komplexen Gefüge moderner Gesellschaften, mit dem Geschlechterverhältnis als einer Grundstruktur moderner Herrschaftsverhältnisse und mit Geschlech-

terkonstrukten als einem Basiselement jedweder Herrschaftsordnung. Feministische Wissenschaft zeichnet sich durch einen vergleichsweise hohen Grad an kontroverser Selbstreflexion aus. Gerade in der Auseinandersetzung mit dem realen Wandel der Geschlechterverhältnisse in den modernen Gesellschaften, mit den generell in diesen Gesellschaften und im globalen Maßstab grundlegend verschobenen Problemkonstellationen und mit den Defiziten und Schwächen der unterschiedlichen Theorie- und Forschungsansätze feministischer Wissenschaft wird immer wieder neu auch der Frage nachgegangen, ob und inwieweit die forschungsleitenden Fragestellungen, die zentralen Kategorien und die methodologischen und erkenntnistheoretischen Grundlagen feministischer Wissenschaft einer Reformulierung bedürfen. In der Konsequenz deutet sich in deren Selbstverständnis eine fortschreitende Verbreiterung und Vertiefung feministischer Forschungsperspektiven von der so genannten Frauenfrage und der Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen und Geschlechterkonstrukten zum Problem der „Subjektkonstitution" (Becker-Schmidt) im Schnittpunkt vielfältiger „Achsen der Differenz" (Knapp/Wetterer), vielfältiger Dimensionen und Formen von Macht und Herrschaft und der ebenso großen Vielfalt „widerspenstiger Praktiken" (Fraser) im Spannungsfeld und im Kampf um Anerkennung und Autonomie (Benjamin) an. Darüber hinaus tritt neben die mittlerweile in fast allen wissenschaftlichen Disziplinen verankerte Frauen- und Geschlechterforschung eine sich weniger über ihren unmittelbar mit der Kategorie Geschlecht verknüpften Gegenstand als über ihr herrschaftskritisches und emanzipationsorientiertes Erkenntnisinteresse definierende feministische Wissenschaft, die die Gesellschaft, den Staat, die Demokratie, die Ökonomie, den Alltag, die Zivilgesellschaft etc. jeweils als Ganzes bzw. in ihrer Totalität in den Blick nimmt und sich dabei gerade nicht auf die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Besonderheiten reduziert.

In beiden Richtungen der Verbreiterung und Vertiefung feministischer Forschungsperspektiven stehen diese aber weiterhin im Konflikt mit dem in der Wissenschaft nach wie vor dominierenden Androzentrismus, insofern als sie sich immer um eine systematische Integration der Geschlechterproblematik bemühen und dabei in der Regel auch auf dem Prinzip der besonderen Berücksichtigung genau jener Interessen und Belange beruhen, denen sich androzentrische Wissenschaftskonzeptionen systematisch verweigern – nämlich den Interessen und Belangen von Frauen. Dabei deutet sich allerdings auch in der Auseinandersetzung mit den nach wie vor ebenso männerlastigen wie männerzentrierten Hauptströmungen androzentrischer Wissenschaft ein Perspektivwechsel oder eine Perspektivenerweiterung feministischer Kritik an: neben die kritische Auseinandersetzung mit und das Abarbeiten an den „geschlechtshalbierten Wahrheiten" und dem „geheimen Geschlechtercode" nur vermeintlich oder vorgeblich geschlechtsneutraler Wissenschaft tritt in verstärktem Maße das Bemühen um eigene Konzepte der theoretischen Durchdringung und empirischen Erforschung der Lebensrealität in den modernen Gesellschaften und im globalen

Maßstab. Dabei geht es insbesondere auch um die Erarbeitung von Gestaltungsalternativen des sozialen Wandels i.w.S. – unter besonderer Berücksichtigung der Beförderung emanzipatorischer Potentiale im aktuellen Wandel der Geschlechterverhältnisse, aber keineswegs unter Beschränkung auf die so genannte Frauenfrage und die Geschlechterproblematik.

In diesem Kontext verschiebt sich das Interesse feministischer Wissenschaft an den Theorie- und Wissensbeständen der Wissenschaft insgesamt der Tendenz nach von der Kritik an den darin gepflegten Androzentrismen hin zur kritischen Rezeption derjenigen Erkenntnisse und Befunde, die einer feministischen Reinterpretation zugänglich sind und deren kritische Integration auch ein unerlässlicher Bestandteil feministischer Wissenschaft sein muss, wenn sie sich denn nicht dem vergeblichen Unterfangen, das Rad neu erfinden zu wollen, verschreiben will. Das darin enthaltene Bemühen zur Überwindung von Rezeptionsblockaden und Diskurssperren feministischer Wissenschaft korrespondiert mit deutlichen Tendenzen der Öffnung von Teilen des nach wie vor von Männern dominierten Wissenschaftsbetriebs für die „feministische Herausforderung" (Schenk). In der Konsequenz verflüssigen sich zum Teil die ehemals starren Grenzen zwischen feministischen und nicht-feministischen Theorie- und Forschungsansätzen. Daraus zu schließen, die feministische Wissenschaft habe sich als eigenständiger Theorie- und Forschungsansatz gleichsam erledigt, wäre jedoch – angesichts der anhaltenden Defizite an Geschlechterdemokratie und Geschlechteremanzipation in den modernen Gesellschaften und im globalen Maßstab und angesichts der nach wie vor erheblichen Rezeptionssperren und Diskursblockaden gegenüber den Erkenntnissen und Befunden feministischer Forschung im Wissenschaftsbetrieb insgesamt – mindestens verfrüht.

III.

Arbeit ist eine derjenigen Komponenten der sozialen Realität moderner Gesellschaft, die traditionell in besonders starkem Maße geschlechtsspezifisch strukturiert sind. Gleichzeitig zeichnen sich Arbeitspolitik, Arbeitsgestaltung und Arbeitsforschung in ihren Hauptströmungen traditionell durch einen besonders starken *male bias* – in personeller ebenso wie in inhaltlicher Hinsicht – aus. Im Zuge des allgemeinen Wandels der Geschlechterverhältnisse verändert sich auch die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern; davon bleiben auch die Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik nicht unberührt. Ob allerdings schon von einer Tendenz zur Auflösung des auf diesem Feld traditionell besonders starken Androzentrismus die Rede sein kann, ist durchaus fraglich. Jedenfalls sind auch noch die aktuellen Arbeitsdiskurse durch ein geradezu systematisches Defizit an Geschlechtssensibilität und Genderkompetenz gekennzeichnet. Dieses Defizit mindert die substanzielle Qualität dieser Diskurse nicht nur hinsichtlich ihres Beitrags zur Verwirklichung von Geschlechterdemokratie in

der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit; es ist vielmehr auch maßgeblich beteiligt an der unzulänglichen Reflexion und damit auch an der unzulänglichen Bearbeitung der vielfältigen Paradoxien des aktuellen Wandels von Arbeit und Gesellschaft, die nicht zuletzt auch aus der Verschränkung der sozialen Konstruktion von Arbeit und Geschlecht und ihres jeweiligen Wandels resultieren.

Zentrale Begrifflichkeiten – wie etwa das *Normalarbeitsverhältnis* oder die *Vollbeschäftigung* – basieren auf der Ausgrenzung weiblicher Arbeits- und Lebensrealitäten und weitgehend geteilte Diagnosen zum aktuellen Wandel der Arbeit – wie etwa die vorrangige Fixierung auf das Problem der Arbeitslosigkeit und die Feststellung einer allgemeinen Erosion des Normalarbeitsverhältnisses – oder weithin geteilte Anliegen der Arbeitspolitik – wie etwa die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung – erweisen sich in geschlechtssensibler und genderkompetenter Perspektive als durchaus fragwürdig.

Androzentrische Perspektiven in Arbeitsforschung und Arbeitspolitik übersehen so beispielsweise leicht, dass heutzutage in den meisten Ländern trotz millionenfacher Arbeitslosigkeit deutlich mehr Menschen erwerbstätig sind als zu Zeiten der so genannten Vollbeschäftigung; trotz der zweifellos zu beobachtenden Tendenzen zu einer Erosion des so genannten Normalarbeitsverhältnisses wird das dementsprechende Lebenskonzept einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit vom Abschluss der Ausbildung bis zur Rente heute von mehr Menschen verfolgt als zu früheren Zeiten; trotz der in vielen Bereichen zu konstatierenden Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeiten und des vielstimmigen Plädoyers für längere Arbeitszeiten sinkt nicht nur das insgesamt gegen Entgelt geleistete Arbeitsvolumen weiter ab, sondern es verringert sich auch weiterhin die durchschnittlich von den Erwerbstätigen geleistete Arbeitszeit; trotz der weit überwiegenden Fokussierung von Arbeitsforschung und Arbeitspolitik auf Erwerbsarbeit beträgt deren Volumen deutlich weniger als die Hälfte der insgesamt geleisteten Arbeit; das vermeintlich neue Problem der *work-life-balance* ist tatsächlich das uralte Problem mangelnder Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf oder auch zwischen der Erwerbstätigkeit und dem „Rest des Lebens"; die vermeintlich neue Tendenz zur „Subjektivierung der Arbeit" ist eine in Hinblick auf die kostenlose Verwertung „weiblichen Arbeitsvermögens" seit jeher übliche Praxis. Diese Paradoxien der aktuellen Arbeitsdiskurse sollen hier nur beispielhaft die weitreichenden, weit über die Vernachlässigung der Geschlechterproblematik hinausreichenden Konsequenzen androzentrisch verzerrter Perspektiven auf die soziale Realität von Arbeit – sowohl in analytischer wie auch in konzeptioneller Hinsicht – beleuchten.[4]

Die Kritik am traditionellen Androzentrismus von Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik bedarf nun allerdings vor dem Hintergrund jüngerer Entwicklungen zweifellos der Relativierung. So wird etwa die Notwendigkeit einer systematischen Integration der Geschlechterproblematik in die wissenschaftliche und politische Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel von Arbeit und Gesellschaft mittlerweile kaum mehr bestritten. Praktisch gestaltet sich die „Vergeschlechtlichung" von Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik aber vielfach immer noch als mehr oder minder halbherzige Konzession an die besonderen Belange von Frauen und als ein weitgehend an Frauen delegiertes Projekt, das aber auf die großen Themen und die zentralen Fragen der dominanten Arbeitsdiskurse kaum Einfluss nimmt. Ob und zu welchen Anteilen diese großen Themen und zentralen Fragen sich bei näherem Hinsehen nicht vielleicht als „besondere Belange von Männern" erweisen und somit in einer tatsächlich geschlechtsneutralen Perspektive ganz anders formuliert werden müssten, wird dabei kaum hinterfragt. Generell haben die Geschlechterproblematik, der Abbau von Geschlechterhierarchien und die Überwindung von zwanghaften Geschlechterkonstrukten – also nicht nur von Weiblichkeit sondern auch von Männlichkeit – in den aktuellen Arbeitsdiskursen weiterhin einen absolut nachrangigen Stellenwert. Die weit über die Geschlechterproblematik im engeren Sinn hinausreichenden Konsequenzen des anhaltenden Mangels an Geschlechtssensibilität und Genderkompetenz finden erst recht keine Berücksichtigung.

Die Marginalisierung der so genannten Frauenfrage und der Geschlechterproblematik ist aber mittlerweile nicht mehr nur Ausdruck des anhaltenden Androzentrismus in den Hauptströmungen von Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik; sie verbindet sich vielmehr mit einer generellen Marginalisierung sozialer und emanzipatorischer Ansprüche an die Gestaltung von Arbeit in einem weitgehend vom Problem der Arbeitslosigkeit, von den Kosten der Arbeit, der Standortkonkurrenz und dem Problem der Finanzierung sozialer Sicherheit dominierten Arbeitsdiskurs. Als ein weiteres Paradoxon in den aktuellen Arbeitsdiskursen ist allerdings insofern eine Art Stilbruch im Umgang mit der Geschlechterproblematik bzw. mit der so genannten Frauenfrage zu konstatieren, als diese in der wissenschaftlich ebenso wie in der politischen Bearbeitung des aktuellen Wandels von Arbeit und Gesellschaft in zunehmendem Maße zur Legitimation der Absenkung sozialer Standards oder der Ausweitung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse in einem nur zynisch zu nennenden Sinn der „Feminisierung der Arbeit" ins Spiel gebracht wird.[5]

IV.

Die Paradoxien in den aktuellen Arbeitsdiskursen im Hinblick auf die wissenschaftliche und politische Bearbeitung des Wandels von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft korrespondieren mit der Gleichzeitigkeit widersprüchlicher Tendenzen in den realen Entwicklungen auf diesem Feld.[6] Die feministische Arbeitsforschung muss – so die Ausgangsthese der Konzeption dieses Sammelbandes – dieses Feld als Ganzes in den Blick nehmen. Die Geschlechterperspektive und das forschungsleitende Interesse an einer Überwindung von Geschlechterhierarchien und zwanghaften Geschlechterkonstrukten kann ihr dabei als ein durchaus richtungsweisender Kompass der

Orientierung auf unübersichtlichem Terrain dienen. Die geschlechterpolitische Orientierung feministischer Arbeitsforschung bedarf jedoch der Einbindung in ein Forschungskonzept, das seine Fragestellungen, seine analytischen Kategorien und seine Urteilskriterien aus dem forschungsleitenden Interesse an einer insgesamt an sozialen und emanzipatorischen Maßstäben orientierten Gestaltung des aktuellen Wandels von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft gewinnt. Für die Entwicklung eines solchen Forschungskonzeptes gibt es in der Tradition feministischer Arbeitsforschung vielfältige Anknüpfungspunkte, aber auch viele bislang noch nicht hinlänglich bewältigte Herausforderungen.

Dabei hat sich die klassische Aufgabe feministischer Wissenschaft, also – in der bereits zitierten Formulierung von Regina Becker-Schmidt und Gudrun-Axeli Knapp – „die Kritik an allen Formen von Macht und Herrschaft, die Frauen diskriminieren und deklassieren", gerade für die feministische Arbeitsforschung keineswegs erledigt. Tatsächlich gibt es weiterhin zahlreiche und wirkungsvolle Mechanismen der Diskriminierung und Deklassierung von Frauen in den betrieblichen und gesellschaftlichen Arbeitsstrukturen und -prozessen und in den Politiken, die diese gestalten. Dabei ist der Wandel von Arbeit und Geschlecht einerseits gekennzeichnet von Tendenzen zur Auflösung tradierter Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien, während andererseits die alte Maxime der Bewältigung gesellschaftlicher Problemlagen „auf Kosten von Frauen" auf vielen Feldern eine neue Aktualität entfaltet. Gleichzeitig verschiebt sich die offene Diskriminierung und Deklassierung von Frauen immer mehr auf indirekte Formen und Methoden, die sich darüber hinaus auch immer stärker mit anderen Dimensionen zunehmender sozialer Ungleichheit vermischen. Daraus erwächst der Arbeitsforschung die Aufgabe der Entwicklung und Verfeinerung eines wissenschaftlichen Instrumentariums zur Entschlüsselung geschlechtshierarchisch strukturierter Chiffren der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und des sich auf diesem Feld vollziehenden Wandels unter verstärkter Beachtung der Verschränkung von Geschlechterdifferenzen und Geschlechterhierarchien mit anderen Strukturen und Praxen der sozialen Segregation.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Dominanz vermeintlich unumstößlicher Sachzwänge, unumgänglicher Funktionserfordernisse und anonymer Marktmechanismen in den Argumentationsmustern von Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik gewinnt auch die kritische Auseinandersetzung mit alten und neuen Strategien der Inszenierung männlicher Macht und Herrschaft im Habitus der „reinen Sachlichkeit", der „unbedingten Objektivität" und der „strikten Wertneutralität" neue Relevanz – wobei allerdings der Tatsache angemessen Rechnung zu tragen ist, dass sich Frauen in ihrem Streben nach gleichberechtigter Teilhabe an der „männlichen Herrschaft" (Bourdieu) dieser „Listen der Macht" durchaus auch bedienen. Dichotome Raster der Unterscheidung zwischen „den" Männern und „den" Frauen können die komplexe Realität der Verschränkung der sozialen Konstruktion von Arbeit

und Geschlecht längst nicht mehr angemessen erfassen, operationale Kategorien, die der aber gleichwohl anhaltenden „Vergeschlechtlichung" der modernen Arbeitswelten angemessen Rechnung tragen, müssen aber erst noch entwickelt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei auch die verstärkte Beachtung der Kategorie Geschlecht in der Analyse von Arbeitswelten, in denen die so genannte Frauenfrage keine Rolle zu spielen scheint, weil Männer darin weitgehend unter sich sind. Schließlich kommt es in zunehmendem Maße auch darauf an, neben den personalen Dimensionen des Geschlechterverhältnisses auch die darin enthaltenen strukturellen Problemlagen – beispielsweise im Verhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, im Zusammenhang zwischen Arbeit und Leben, beispielsweise hinsichtlich der Bewertungsmaßstäbe von Arbeit und der Gestaltungsprinzipien von Arbeitsverhältnissen – in den Blick zu nehmen.

Die immer noch offene Frage nach einem zukunftsfähigen Arbeitsbegriff ist dabei keineswegs nur ein theoretisches, sondern zugleich auch ein empirisches Problem, weil sich ein neues Verständnis von Arbeit sicher nicht nur auf dem Wege des Nachdenkens und der wissenschaftlichen Erörterung herausbilden kann, sondern sich letztendlich in der sozialen Praxis und den sich darin entfaltenden sozialen Konflikten formieren wird. Dabei muss es der feministischen Arbeitsforschung vor allem auch darum gehen, die in der Arbeits- und Lebenspraxis von Frauen und Männern enthaltenen, wenngleich auch oft unterdrückten Potentiale einer emanzipatorischen Gestaltung des Wandels von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft aufzuspüren, und genau daraus ein gegenüber der sozialen Realität von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft gleichermaßen kritik- wie konzeptfähiges Leitbild zur Zukunft der Arbeit in ihren verschiedenen Kontexten zu entwickeln.

Anmerkungen

1 Zum Begriff des Arbeitsvermögens vgl. den Beitrag von Sabine Pfeiffer in diesem Band.

2 Vgl. dazu ausführlich Schnack, Dieter/Gesterkamp, Thomas 1996: Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek bei Hamburg.

3 Regina Becker-Schmidt/Knapp, Gudrun-Axeli 2000: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg, S. 7.

4 Vgl. dazu ausführlicher den Beitrag von Lena Correll, Stefanie Janczyk und Anja Lieb in diesem Band.

5 Auch dazu vgl. ausführlicher den Beitrag von Lena Correll, Stefanie Janczyk und Anja Lieb sowie die Ausführungen von Brigitte Stolz-Willig und Gisela Notz in diesem Band.

6 Vgl. dazu ausführlicher Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/ Rudolph, Clarissa 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen, H. 10 sowie den Beitrag „Hauptsache Arbeit!"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht in diesem Band.

Dagmar Baatz/Ingrid Kurz-Scherf/Clarissa Rudolph/Ayla Satilmis

Zur Konzeption und Struktur dieses Sammelbandes

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel von Arbeit steht vor großen, keineswegs einfach zu bewältigenden Herausforderungen: Ob der Vielschichtigkeit und der Ambivalenz der sich aktuell vollziehenden Transformation der Arbeit erscheinen die Maßstäbe und Kriterien, die vielfach zur Orientierung und Beurteilung der aktuellen Entwicklungen herangezogen wurden (und werden) – wie beispielsweise das so genannte Normalarbeitsverhältnis oder auch die so genannte Vollbeschäftigung –, nicht (mehr) adäquat und bedürfen in vielerlei Hinsicht einer Revision. Die Pluralisierung und Dynamisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse sowie die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern, von Erwerbslosen und Beschäftigten, von Menschen unterschiedlicher sozialer Schichten und ethnischer Herkunft werfen vielfältige Fragen auf, die einer differenzierten, ganzheitlichen und damit auch einer geschlechtssensiblen und genderkompetenten Betrachtung bedürfen.

Die kritische Auseinandersetzung mit der sozialen Realität von Arbeit und deren Wandel macht den Austausch und die Kooperation jenseits disziplinärer Schranken notwendig und erfordert die Überwindung von Wahrnehmungs- und Diskurssperren zwischen den unterschiedlichen mit dem Themenbereich *Arbeit* befassten Einzeldisziplinen und zwischen unterschiedlichen und zum Teil auch kontroversen Forschungsansätzen. Mit der Verflüssigung der Grenzen zwischen ehemals klar voneinander separierten Arbeits- und Lebensbereichen und mit der zunehmenden Verschränkung von ehemals klar unterscheidbaren Problemkonstellationen bedürfen alte Arbeitsteilungen und überkommene Kontroversen in der Arbeitsforschung dringend der Überprüfung in einem offenen Dialog. Dies gilt auch für die ebenfalls auf viele Einzeldisziplinen verstreute feministische oder genderorientierte Arbeitsforschung und für die beidseitig immer noch gestörte Kommunikation zwischen der feministischen und der sich als geschlechtsindifferent verstehenden Arbeitsforschung. Um die vielfältigen Aspekte von Arbeit in den Blick zu bekommen, die Diagnose- und Prognosefähigkeit sowie die Genderkompetenz der Arbeitsforschung zu stärken, bedarf es der Zusammenführung und Verknüpfung auch von widersprüchlichen und einander widerstreitenden Befunden und Erkenntnissen, um so nicht zuletzt auch falsche Vereinfachungen und fragwürdige Vereinseitigungen zu überwinden.

Der vorliegende Sammelband dokumentiert Beiträge zu den *1. Marburger Arbeitsgesprächen* in einer für diese Publikation überarbeiteten und zum Teil erweiterten Fassung. Die *Marburger Arbeitsgespräche* sind Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Förderschwerpunkts „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" geförderten Projekts „*GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung*". Dieses Projekt hat es sich zur Aufgabe gemacht, feministische und genderkompetente

Ansätze, Erkenntnisse und Befunde der Arbeitsforschung zu bündeln und insbesondere im Hinblick auf die Frage nach der Zukunft der Arbeit und im Hinblick auf die Praxiskompetenz und Dialogfähigkeit feministischer Arbeitsforschung weiterzuentwickeln. Das Projekt ist am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg angesiedelt, wo auch die Projektkomponenten *Gender Kompetenz*, *Gender Dialog* und *Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft* bearbeitet werden; die Projektkomponenten *Praxiskompetenz* und *Praxiskooperation* wurden an das Sozialwissenschaftliche Forschungszentrum Berlin-Brandenburg vergeben (zu ausführlicheren Informationen über das Projekt und zu Arbeitsergebnissen dieses Projekts vgl. www.gendanetz.de).

Teil des Projekts ist die Organisation eines kontinuierlichen Austauschs über neue Erkenntnisse und Befunde, neue Fragestellungen und Konzepte der Arbeitsforschung insbesondere in Hinblick auf Zukunftsperspektiven des aktuellen Wandels der Arbeit und in Hinblick auf eine angemessene Integration von Geschlechterperspektiven in diesen Diskurs. Neben den diesbezüglichen Aktivitäten in den einzelnen Arbeitsbereichen von „*GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung*" wurde mit den *Marburger Arbeitsgesprächen* ein auf Dauer konzipiertes Forum des Dialogs zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen unterschiedlichen Teildisziplinen, zwischen länderspezifischen Diskursen und zwischen unterschiedlichen Ansätzen der Arbeitsforschung etabliert. Dieser Dialog soll vor allem auch einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung in Hinblick auf die Erkundung emanzipatorischer Potentiale im gegenwärtigen Wandel von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft leisten.

Die *1. Marburger Arbeitsgespräche* fanden im Februar 2003 unter dem Titel *'Hauptsache Arbeit?' – Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit* statt.[1] Sie waren konzipiert als Auftakt und Einübung in einen bislang in dieser interdisziplinären Breite, in seiner Einbindung in ein feministisch orientiertes Forschungsprojekt und in der Ausrichtung auf eine systematische Verschränkung von Arbeits- und Geschlechterperspektiven ungewohnten Dialog. Der hier vorliegende Sammelband stellt nicht nur eine Dokumentation, sondern schon die zweite Etappe dieses Dialogs dar, weil die Ergebnisse der Tagung zumindest teilweise in den nachfolgenden Texten schon berücksichtigt wurden. Auch die Struktur des Sammelbandes ist nicht identisch mit dem Tagungsprogramm der *1. Marburger Arbeitsgespräche*. Sie orientiert sich vielmehr an den inhaltlichen Schwerpunkten des durch diese Tagung initiierten Dialogs.

Das erste Kapitel steht unter dem Stichwort *Hauptsache Arbeit! – Nebensache Geschlecht?* und umfasst Beiträge, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit dem Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht und den miteinander in Wechselwirkung stehenden Veränderungen auf diesem Terrain befassen. Ingrid Kurz-Scherf begründet in ihrem Artikel *'Hauptsache Arbeit?' – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht* mit einem politikwissenschaftlichen Ansatz die Relevanz einer geschlechtssensiblen Perspektive auf Arbeit und ihren aktuellen Wandel und

widmet dabei dem sich aus dieser Perspektive ergebenden Zusammenhang zwischen den Zukunftsperspektiven von Arbeit und Demokratie besondere Beachtung. In industriesoziologischer Perspektive analysiert Maria Funder anschließend in *(K)ein Ende der Geschlechterungleichheit?,* inwiefern Arbeit und Geschlecht als Medien der Inklusion bzw. Exklusion in Organisationen fungieren. Die Autorin geht in ihrem Beitrag der Frage nach, ob Organisationen grundsätzlich vergeschlechtlicht oder nicht doch geschlechtsneutral sind. Weiteren Forschungsbedarf sieht sie abschließend insbesondere hinsichtlich der These, dass Organisationen sich in Zukunft eine dem Gleichheitsgrundsatz widersprechende Praxis gar nicht mehr werden leisten können. Auf die Relevanz der Familien- und Sozialpolitik für die geschlechtliche Arbeits- und Aufgabenverteilung weist Brigitte Stolz-Willig in ihrem Beitrag *Familie und Arbeit zwischen Modernisierung und (Re-)Traditionalisierung* hin. Sie zeigt die Notwendigkeit einer grundlegenden Revision des bisherigen Konzepts der Normalarbeit auf und plädiert für ein „reformiertes Normalarbeitsverhältnis". Stolz-Willig widerspricht der These, dass sich aus der wachsenden Zahl männlicher Beschäftigter, die sich mit unsicheren und fragmentierten Berufsbiografien konfrontiert sehen, positive Wirkungen für eine Neubestimmung der Geschlechterverhältnisse ergeben. Die gesellschafts-politische Komponente von Arbeit und die Relevanz von Politik für die Ausformung von Arbeit steht auch im Zentrum des Artikels von Angelika Koch und Gerhard Bäcker mit dem Titel *Mini- und Midi-Jobs – Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik*. Sie fragen dabei insbesondere nach den Konsequenzen einer Niedrigeinkommensstrategie für die Struktur der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse. Der Beitrag befasst sich unter anderem auch mit den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen für Mini- und Midi-Jobs in der Bundesrepublik Deutschland.

Unter der Überschrift *ZukunftsArbeit in der Arbeitsforschung* sind Beiträge zusammengefasst, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven und in unterschiedlichen Kontexten mit der Neuvermessung des Gegenstandsbereichs der Arbeitsforschung und Arbeitspolitik unter besonderer Berücksichtigung des dabei zugrunde zu legenden Arbeitsbegriffs und in Hinblick auf die Geschlechterdimension von Arbeit befassen. Marianne Resch plädiert in ihrem Aufsatz *Auf dem Weg von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie* für eine erweiterte Perspektive der Arbeitsforschung und insbesondere der Arbeits- und Organisationspsychologie auf ihren Gegenstand. Als Mitglied des Arbeitskreises Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie konstatiert sie, dass erst der Einbezug von Arbeits- und Lebensperspektiven jenseits der Erwerbsarbeit der subjektorientierten Arbeitsforschung eine geschlechterkritische Auseinandersetzung mit ihrem Gegenstand ermöglicht. Barbara Thiessen wendet sich in ihrem Beitrag *Von der Reproduktion zur Prokreation* dem Wandel von Arbeit in Hinblick auf haushaltsbezogene Dienstleistungen zu. Die Autorin untersucht geschlechtliche Konnotationen und Bewertungen von Arbeit im Kontext der Dichotomien von bezahlter und unbezahlter Arbeit und der Grenzverschiebungen von Öffentlichkeit und Privatheit. Im Mittelpunkt des Beitrages *Von der notwendigen Arbeit und dem „Reich der Freiheit"* steht das im hegemonialen Diskurs vorherrschende Verständnis von Arbeit. Gisela Notz umreißt darin einen erweiterten Arbeitsbegriff und plädiert dafür, ihn für die Arbeitspolitik und Arbeitsforschung nutzbar zu machen. Dabei zeigt sie jedoch auf, dass und warum auch erweiterte Arbeitsbegriffe der feministischen Kritik bedürfen. Ebenfalls ausgehend vom erweiterten Arbeitsbegriff feministischer Arbeitsforschung untersucht Margareta Steinrücke in ihrem Beitrag *Arbeitszeit – Lebenszeit* Veränderungen von Arbeitszeitpolitiken und deren Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis. Daran anschließend stellt sie Überlegungen zur Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Arbeits- und Lebenszeit an und zeigt Perspektiven einer veränderten Zeitpolitik auf, wie sie im Netzwerk *FrauenZeiten* entwickelt wurden. Einen Kontrapunkt zum erweiterten Arbeitsbegriff in den vorgenannten Beiträgen setzt Iris Peinl mit ihrem Beitrag *Transformation von Erwerbsarbeit und Konturen des Geschlechterregimes.* Aus einer regulationstheoretischen Perspektive konzentriert sie sich dabei bewusst auf die Analyse des Umbaus der Institution Erwerbsarbeit. Dabei setzt sie sich vor allem mit der Frage auseinander, nach welchem Modus dieser Umbau verläuft und welche Auswirkungen er auf die traditionellen geschlechtshierarchischen Arbeitsmarktsegregationen hat. Sie fragt in diesem Kontext insbesondere nach den Konturen des sich aus dem Wandel der Erwerbsarbeit ergebenden Geschlechterregimes.

Das Kapitel *Arbeitsforschung im Dialog* dokumentiert unterschiedliche Ansätze zu einem Dialog zwischen feministischer bzw. gender-orientierter und kritisch-innovativer Arbeitsforschung im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsverbunds *Zukunftsfähige Arbeitsforschung*. Einleitend thematisiert Harald Wolf das schwierige Verhältnis von Industriesoziologie und feministischer Arbeitsforschung unter der Leitfrage, an welchen Punkten sich beide Forschungsansätze gerade auch in Hinblick auf die Veränderungen der Arbeitswelt treffen (können). In seinem Beitrag *Kritik der Heteronomie* beschreibt er Probleme und Chancen und zeigt auf, wie bestehende Barrieren (zumindest zum Teil) überwunden werden können. Im Anschluss an neue Konzepte zur Untersuchung der Verknüpfung von „Arbeit" und „Leben" bei Alleinselbstständigen analysiert Annette Henninger das Konzept des Arbeitskraftunternehmers aus einer genderkritischen Perspektive. Wolfgang Dunkel und Kerstin Rieder präsentieren in ihrem Beitrag ein Konzept zur Verzahnung der Genderperspektive mit arbeitssoziologischen und psychologischen Überlegungen bei der Erforschung interaktiver Arbeit und hier insbesondere der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit. Sie knüpfen dabei an die Konzeption des *Doing Gender* an, die sie für die Arbeitsforschung jedoch auf die Analyse von *'Working Gender'* als einem Bestandteil interaktiver Arbeit zuspitzen. Sabine Pfeiffer plädiert anschließend für die Wiederentdeckung der Kategorie des Arbeitsvermögens. In ihrem Beitrag *Ein? Zwei? – Viele! ... und noch mehr Arbeitsvermögen!*

integriert sie die Kategorie des Arbeitsvermögens in ein marxistisch inspiriertes Konzept zur Analyse der Dialektik von Arbeit in kapitalistisch verfassten Gesellschaften. Diese Dialektik sieht sie insbesondere in Hinblick auf die fortschreitende Informatisierung von Arbeit analog zur Unterscheidung zwischen Tausch- und Gebrauchswert im Unterschied und der Einheit zwischen Arbeitsvermögen und Arbeitskraft. Für einen interdisziplinären und subjektorientierten Forschungsansatz tritt Joachim Ludwig in seinem Beitrag *Lernender Forschungszusammenhang – eine Chance für den interdisziplinären Brückendiskurs in der Genderforschung* ein. Am Beispiel der Erfahrungen seines Projektes im Forschungsverbund *Zukunftsfähige Arbeitsforschung* geht er der Frage nach, unter welchen Bedingungen ein solcher Austausch funktionieren kann und welche Potentiale interdisziplinäre Forschungsansätze – im Vergleich zu disziplinären – mit sich bringen. Er misst dabei dem doppelten Brückenschlag zwischen unterschiedlichen Einzeldisziplinen mit der Genderforschung eine zentrale Bedeutung bei.

Im abschließenden Kapitel *Zukunft der Arbeit und zukunftsfähige Arbeitsforschung* veranschaulicht *Hildegard Maria Nickel* zunächst am Beispiel der Deutschen Bahn AG die vielfältigen Ambivalenzen derzeitiger Transformationsprozesse von Arbeit für Frauen. In ihrem Beitrag *Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive* fragt die Autorin nach Gestaltungsoptionen einer postfordistischen Arbeitsgesellschaft und nach den sich diesbezüglich aus einer feministischen Perspektive auf Arbeit ergebenden Anforderungen. Statt der von ihr konstatierten und kritisierten Tendenz zur Entpolitisierung feministischer Wissenschaft plädiert sie entschieden für die „Repolitisierung als feministische Herausforderung" auch und gerade auf dem Feld der Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung. Im abschließenden Beitrag *Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung* gehen *Lena Correll, Stefanie Janczyk und Anja Lieb* noch einmal vor dem Hintergrund der im Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* bislang gewonnenen Erkenntnisse auf Lücken und Schieflagen „traditioneller" Arbeitsforschung ein und stellen Überlegungen zu einem Konzept zukunftsfähiger, genderkompetenter Arbeitsforschung an. Gerade in Hinblick auf die Defizite und Risiken einer an dem Motto „Hauptsache Arbeit!" orientierten Arbeitspolitik sehen sie in der Frage nach tragfähigen Leitbildern der Beurteilung und Gestaltung des aktuellen Wandels von Arbeit und ihrer Zukunft eine zentrale Herausforderung auch der Arbeitsforschung. Kritisch anknüpfend an die feministische Debatte um das Problem der Vereinbarkeit entwickeln die Autorinnen in ihrem Artikel erste Überlegungen zu dem Konzept der „Soziabilität" als einem Leitbild von Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, das das Kriterium der Zukunftsfähigkeit mit dem der Genderkompetenz verknüpft.

Abschließend sei an dieser Stelle all denjenigen gedankt, die durch Ideen und vielfältiges Engagement die Vorbereitung und Durchführung der *1. Marburger Arbeitsgespräche* unterstützt haben (*Lena Correll*, *Stefanie Janczyk*, *Julia Lepperhoff, Annette Müller* und *Alexandra Scheele*). Unser besonderer Dank gilt *Ortrun Brand*, *Julia Graf, Susanne Grimm* und *Heidi Spinner*, deren Organisationstalent und inspirierende Mitwirkung sehr zum Gelingen dieser Tagung beigetragen haben.

Anmerkung

1 Die *2. Marburger Arbeitsgespräche* finden im Februar 2004 statt unter dem Titel *Arbeit unter Druck. Qualitätsstandards von Arbeit im Arbeitsraum Europa – Feministische Einsprüche und Anstöße*.

Hauptsache Arbeit! – Nebensache Geschlecht?

Ingrid Kurz-Scherf

„Hauptsache Arbeit"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht

1 Einleitung: Neun Ausgangsthesen

Die Frage nach der Bedeutung und dem Stellenwert von Arbeit stellt sich in unterschiedlichen Kontexten auf je verschiedene Weise und mit je spezifischen Konsequenzen für die Analyse und Gestaltung ihres aktuellen Wandels. Abstrakt formuliert geht es um Arbeit als einem Medium der Vergesellschaftung ebenso wie der Individualisierung der modernen Lebensweise; es geht um die Bedeutung von Arbeit als Quelle individuellen und gesellschaftlichen Reichtums, aber auch um den Anteil der Arbeit an der Zerstörung natürlicher Lebensgrundlagen, um Arbeit als Medium der sozialen Teilhabe ebenso wie der sozialen Ungleichheit, um Arbeit als eine soziokulturelle Norm, deren Verletzung oder Verfehlung gravierende Konsequenzen nach sich zieht – für die auf dieser Norm basierenden Systeme sozialer Sicherheit ebenso wie für die an dieser Norm orientierten individuellen Lebenskonzepte. Es geht um das Verhältnis zwischen „Kapital" und „Arbeit" auf betrieblicher Ebene, in den unterschiedlichen Wirtschaftssektoren, in den nationalen Wirtschaftsordnungen und im globalen Maßstab. Es geht aber auch um die Bedeutung des „Faktors Arbeit" für die Funktions- und Entwicklungsbedingungen von Demokratie und für die Sicherung und Entfaltung nicht nur des individuellen und gesellschaftlichen Lebensstandards, sondern auch der privaten und öffentlichen Lebenskultur. Es geht darüber hinaus um den Stellenwert von Arbeit in unterschiedlichen Konzepten politischen Handelns sowie generell um das Verhältnis zwischen Arbeit und Politik. Daneben geht es u.a. auch um die Bedeutung von Arbeit für die soziale Konstruktion von Geschlechterverhältnissen und für die Emanzipation von tradierten Geschlechterhierarchien und zwanghaften Geschlechterkonstrukten bzw. für das am Prinzip der Geschlechterdemokratie orientierte politische Handeln.

Mein besonderes Augenmerk gilt im Folgenden der hier zuletzt aufgelisteten Frage nach dem Zusammenhang zwischen Arbeit und Geschlecht bzw. dem sich auf diesen Gebieten jeweils vollziehenden Wandel. Dabei werde ich allerdings die These vertreten, dass dieser Zusammenhang von grundlegender Bedeutung für die wissenschaftliche Analyse und die politische Gestaltung von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsverhältnissen in ihren vielfältigen, hier nur beispielhaft aufgelisteten Kontexten ist, und dass vor allem die Frage nach der Zukunft der Arbeit einer geschlechtssensiblen Bearbeitung bedarf.

Aus dieser Grundhypothese ergeben sich für mich neun Thesen, die ich im Folgenden untermauern will:

- Erstens, Gesellschaft und Demokratie vollziehen sich nicht zuletzt auch im Medium von Arbeit, also nicht nur auf der Grundlage von Funktionszusammenhängen und Verfahrensregeln, in der Form individueller Wahlhandlungen oder in der des kommunikativen Handelns.
- Zweitens, die Beurteilung und Gestaltung des aktuellen Wandels der Arbeit in den modernen Gesellschaften muss in den Kontext der Sicherung und Entfaltung der demokratischen Verfasstheit dieser Gesellschaften gestellt werden.
- Drittens, ihre normative Orientierung gewinnt die Beurteilung und Gestaltung des aktuellen Wandels von Arbeit aus den allgemeinen Prinzipien individueller Freiheit und sozialer Gerechtigkeit als der normativen Grundlage einer modernen Gesellschaft in einem demokratietheoretisch gehaltvollen Sinn.
- Viertens, diese normative Orientierung bedarf nicht nur einer geschlechterpolitischen Fundierung, sondern das Prinzip der Geschlechterdemokratie ist einer der zentralen Prüfsteine der Gesellschaftsfähigkeit und Demokratieverträglichkeit des aktuellen Wandels von Arbeit schlechthin.
- Fünftens, das Prinzip der Geschlechterdemokratie kann sich nicht an der Verallgemeinerung der vorrangig von Männern repräsentierten Normalitätsstandards der Gestaltung von „Arbeit" und „Leben" orientieren. Es geht vielmehr eher
- sechstens, um eine Verallgemeinerung der vorrangig von Frauen repräsentierten Emanzipation von den tradierten Geschlechterstereotypen – insbesondere in Hinblick auf die darin enthaltenen Suchbewegungen nach neuen Arrangements zwischen „Arbeit" und „Leben" jenseits der tradierten geschlechtssegregierten und geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung. Dies bedeutet
- siebtens, dass die Analyse und Gestaltung des aktuellen Wandels von Arbeit nicht nur auf einem um die unbezahlte Arbeit erweiterten, sondern zugleich auch auf einem generell grundlegend revidierten Arbeitsbegriff basieren muss, der vor allem auch der praktischen Bedeutung der Berufstätigkeit von Frauen für die Emanzipation von persönlicher Abhängigkeit und von der Beschränkung auf die häusliche Sphäre angemessen Rechnung trägt. Dabei geht es
- achtens auch darum, die beruflichen Interessen von Männern und Frauen nicht auf Erwerbsmotive zu reduzieren, wie dies mit den Begriffen der Erwerbs- oder auch der Lohnarbeit tendenziell der Fall ist, sie dabei aber gleichzeitig in den Kontext der „ganzen Arbeit" und des „ganzen Lebens" zu stellen.
- Neuntens, feministische Arbeitsforschung gewinnt ihr spezifisches Profil aus ihrer normativen Orientierung an der Überwindung der geschlechtssegregierten und geschlechtshierarchischen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit im Kontext einer insgesamt sozial-emanzipatorischen Gestaltung ihres aktuellen Wandels.

Im Folgenden werde ich zunächst – ausgehend von der Kritik Hannah Arendts an den modernen Arbeitsgesellschaften und dem ihres Erachtens darin wirksamen Arbeitsmythos – die Relevanz einer geschlechtssensiblen Perspektive auf Arbeit und ihren

aktuellen Wandel darlegen (Kapitel 2) und dabei dem Zusammenhang von Arbeit und Demokratie besondere Beachtung widmen (Kapitel 3). Ich werde mich dann etwas ausführlicher – wenn auch nur schlaglichtartig – mit den durchaus widersprüchlichen Tendenzen im Wandel von Arbeit und Geschlecht (Kapitel 4) befassen. Daran anschließend (Kapitel 5) werde ich kurz auf einige Schwierigkeiten einer geschlechtssensiblen feministischen Perspektive auf Arbeit eingehen und abschließend (Kapitel 6) das aus der Analyse dieser Schwierigkeiten im Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" gewonnene Konzept der Soziabilität vorstellen. Als analytische und konzeptionelle Leitidee genderkompetenter Arbeitsforschung befindet sich dieses Konzept in dem vom BMBF im Rahmen des Förderschwerpunkts „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" geförderten Projekt gleichsam noch in der Entwicklungsphase, so dass ich hier dazu nur einige erste Anmerkungen machen kann.

2 Arbeitsgesellschaft ohne Arbeit?

„Was uns bevorsteht, ist die Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit, auf die sie sich noch versteht. Was könnte verhängnisvoller sein?" (Arendt 1981: 11f.). Diese düstere Einschätzung der Zukunft der Arbeit in den modernen Gesellschaften, zu der Hannah Arendt schon in den 50er Jahren des vergangenen Jahrhunderts kam, gehört wohl zu den am häufigsten bemühten Zitaten in den aktuellen Debatten um Arbeit und deren Zukunft. Dabei galt die große Sorge Hannah Arendts noch nicht einmal dem uns heute am meisten bedrückenden Problem der Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit, sondern viel eher jener Entwicklung, die wir heute unter dem Stichwort der „Entgrenzung" und der „Subjektivierung" (Moldaschl/Voß 2002) von Arbeit diskutieren.

Das Verhängnis der modernen Arbeitsgesellschaften hat bei Hannah Arendt seinen Ausgangspunkt in der – wie sie meint – schon mit dem Beginn der Neuzeit einsetzenden Verherrlichung der Arbeit beispielsweise als *der* Quelle des Reichtums der Nationen bei Adam Smith oder als *dem* Motor allen Fortschritts und *dem* Zentrum individueller Selbstverwirklichung bei Hegel ebenso wie bei Marx. Dieser ideellen Umwertung der Arbeit folgt aus der Sicht Arendts die reale Verwandlung allen menschlichen Tuns in Arbeit und nichts als Arbeit. Dabei gerate die dadurch entstehende Arbeitsgesellschaft letztendlich in einen Zustand, in dem nun aber „das Wort Arbeit, für das was man tut oder zu tun glaubt, gleichsam (noch) zu hoch gegriffen ist. In ihrem letzten Stadium verwandelt sich die Arbeitsgesellschaft in eine Gesellschaft von Jobholders, und diese verlangt von denen, die ihr zugehören, kaum mehr als ein automatisches Funktionieren. [...] Es ist durchaus denkbar, dass die Neuzeit, die mit einer so unerhörten und unerhört vielversprechenden Aktivierung aller menschlichen Vermögen und Tätigkeiten begonnen hat, tatsächlich in der tödlichsten, sterilsten Passivität enden wird, die die Geschichte je gekannt hat" (Arendt 1981: 314f.).

Dass die moderne Zivilisation tatsächlich auf dem ihr von Hannah Arendt vorgezeichneten Weg sein könnte, ist heutzutage eine weit verbreitete Befürchtung, und ihre Kritik am modernen Arbeitsmythos findet gerade auch in feministischen Diskursen breite Zustimmung. Dabei wird allerdings meist übersehen, dass die diesbezügliche Argumentationsführung bei Hannah Arendt von einem bemerkenswerten Bruch gekennzeichnet ist. Die Plausibilität der These, dass den modernen Arbeitsgesellschaften die Arbeit ausgehe, bezieht Arendt nämlich zunächst einmal aus der Feststellung, „dass die Fabriken sich in wenigen Jahren von Menschen geleert haben werden" (Arendt 1981: 11). Sie entwickelt dann aber einen Arbeitsbegriff, der sich gerade nicht an der Fabrikarbeit und an dem in den modernen Gesellschaften vorherrschenden Verständnis von Arbeit orientiert – so z.B. wenn sie darauf verweist, dass Arbeit keinen Anfang und kein Ende hat, oder wenn sie von der die Arbeit kennzeichnenden Ausdauer spricht, „derer es bedarf, um jeden Tag von neuem aufzuräumen, was der gestrige Tag in Unordnung gebracht hat" (Arendt 1981: 90).

Gerade diese Art von Arbeit wird nun aber in den modernen Gesellschaften keineswegs verherrlicht. An ihr herrscht auch kein Mangel und wird wohl auch nie Mangel herrschen. Diese Art von Arbeit entsteht auch nicht nur aus der Notwendigkeit alltäglicher Beseitigung von Unordnung und Schmutz. Es geht vielmehr auch darum, jede neue Generation mit dem vertraut zu machen, was die alte Generation erreicht oder auch angerichtet hat, ihr aber dabei auch zu eigener Handlungsfähigkeit zu verhelfen, an jedem Tag die Bedingungen der Möglichkeit des nächsten Tages sicherzustellen, immer wieder die Schäden zu reparieren, die das Leben so anrichtet, aber auch, sich Tag für Tag neu die Chancen und Möglichkeiten anzueignen, die das Leben bereit hält, und dabei denen zu helfen, die der Hilfe bedürfen. Diese Art von Arbeit ist in einem sehr elementaren Sinn lebensnotwendig, weil jedes einzelne Individuum – und zwar „von der Wiege bis zur Bahre" – und auch die Gesellschaft insgesamt zwingend darauf angewiesen ist, dass sie verrichtet wird.

Sie wird zum größten Teil in der Form von so genannter Hausarbeit weit überwiegend von Frauen geleistet und erfährt traditionell eine ausgesprochen geringe gesellschaftliche Wertschätzung. Auch insoweit als sie professionell, also gegen Entgelt verrichtet wird, rangiert sie überwiegend am unteren Ende der gesellschaftlichen Status-, Macht- und Einkommenshierarchien. Die elementare Notwendigkeit gerade jener Art von Arbeit, die der moderne Arbeitsbegriff geflissentlich übersieht, immunisiert diese keineswegs gegen Kritik – insbesondere nicht vor dem Hintergrund der konkreten Bedingungen, unter denen große Teile von ihr verrichtet werden. Aber auch in Hinblick darauf, dass diese Art von Arbeit keineswegs nur Schäden repariert, sondern auch selbst Schäden verursacht. Gerade was die so genannte Haus- oder Familienarbeit oder auch die mit dem Stichwort „care" bezeichnete Arbeit anbelangt, bedarf es in der Diskussion um deren gesellschaftliche Anerkennung nicht zuletzt der kritischen Auseinandersetzung mit ihren Bedingungen, Formen, Inhalten, Zwe-

cken und Ergebnissen. Nur mit einem Problem hat man es dabei sicher nicht zu tun, nämlich mit dem der gesellschaftlichen Glorifizierung dieser Art von Arbeit und ihrem gerade daraus resultierenden „Abhandenkommen".

Der Anschein, dass den modernen Gesellschaften die Arbeit ausgeht, verdankt sich vielmehr dem Umstand, dass diese Gesellschaften den größten Teil dessen, was eigentlich Arbeit ist, von dem, was sie unter Arbeit verstehen, abgespalten und sich dabei aber ausgerechnet auf eine Art von Arbeit versteift haben, deren Bestimmung es geradezu ist, sich selbst überflüssig zu machen. Die Rede ist von Arbeit als produktiver Tätigkeit – allerdings in einem sehr spezifischen Sinn von Produktivität. Die Produktivität der Art von Tätigkeit, die den modernen Gesellschaften primär als „Arbeit" gilt, besteht nämlich darin, ständig mit einem immer geringeren zeitlichen Arbeitsaufwand immer mehr zu produzieren – bis schließlich die „Grenzen des Wachstums" erreicht sind, und es folglich eines immer geringeren Volumens dieser Art von Arbeit bedarf. Dazu nur eine Zahl: Die Anzahl der im produzierenden Gewerbe geleisteten Arbeitsstunden verringerte sich seit den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts auf nur noch gut 40 % des damaligen Volumens dieser Art von Arbeit.

Allerdings wird auch die für die moderne Vorstellung von Arbeit zweifellos zentrale Industriearbeit seit jeher nicht unter Bedingungen verrichtet, die auf irgendeine Art ihrer Glorifizierung in den modernen Gesellschaften schließen lassen. Vielmehr war die dominante „Arbeitsphilosophie" der so genannten Industriemoderne über lange Zeit jener Taylorismus, der der Arbeit und den arbeitenden Menschen jeglichen Respekt verweigert, und zum Teil erfährt diese „Arbeitsphilosophie" gerade in jüngerer Zeit wieder eine beachtenswerte Renaissance – beispielsweise im Zuge der Industrialisierung von Pflegetätigkeiten. Es erscheint mir durchaus fraglich, ob die Industriearbeit, die ja bekanntlich keineswegs nur von Männern, sondern zu erheblichen Anteilen auch von Frauen verrichtet wird/wurde, tatsächlich – wie dies in feministischen Diskursen oft unterstellt wird – ein klares Privileg gegenüber der unbezahlten Arbeit genießt. Dies gilt zweifellos für die Beachtung, die diese beiden Arten von Arbeit in der vom Marxismus zumindest inspirierten Arbeitsforschung und Arbeitspolitik gefunden haben, aber die soziale Realität von Hausarbeit und Fabrikarbeit lässt sich sicher nicht in ein einfaches Schema der Privilegierung und Diskriminierung einordnen.

3 Arbeit und Demokratie

Die normative Referenz der Kritik von Hannah Arendt an den modernen Arbeitsgesellschaften und ihrem Arbeitsmythos ist die aristotelische Ethik und deren strikte Trennung zwischen dem Reich der Freiheit, also der Sphäre der Muße, der Kunst, der Kontemplation, des Denkens, der freien Rede und des politischen Handelns einerseits und dem Reich der Notwendigkeit, also der Sphäre der Ökonomie und der Arbeit

andererseits. Gegenüber dieser Konzeption von Arbeit als einer „eines freien Bürgers unwürdigen" (Aristoteles) Angelegenheit, die ganz und gar der „Notdurft der Daseinsbewältigung" (Arendt 1981) unterworfen ist, hat Arbeit in den modernen Gesellschaften tatsächlich einen grundlegenden Bedeutungswandel durchlaufen – insbesondere insofern, als diejenigen, die sie verrichten, heutzutage nicht mehr mit dem Ausschluss von den Bürgerrechten belegt sind. Auch die für die längste Zeit der uns bekannten Zivilisationsgeschichte geradezu schicksalhafte Verkettung von Arbeit mit Armut und nicht selten auch mit Elend ist in den modernen Gesellschaften überwunden, wenngleich die *labouring poor*, von denen einst Karl Marx sprach, heutzutage eine Reinkarnation in der Form der *working poor* erfahren. Aber anders als im Begriff der *labouring poor*, der Arbeit quasi grundsätzlich mit Armut verknüpft, verweist der Begriff der *working poor* auf den sozialen Skandal von Armut trotz Arbeit.

Der Begriff der Arbeit ist in den modernen Gesellschaften mit einem Anspruch auf Anerkennung und gesellschaftliche Teilhabe ausgestattet und er ist auch nicht mehr nur im Reich der Notwendigkeit verankert, denn immerhin verbindet sich mit diesem Begriff auch der Anspruch auf Selbstverwirklichung und die Idee von Arbeit als der Praxis menschlicher Freiheit – wie verkümmert und verfälscht sich dieser Anspruch und diese Idee in den real-existierenden Arbeitsverhältnissen auch immer realisieren lassen mögen. Arbeit ist in den modernen Gesellschaften den darin wirksamen Macht und Herrschaftsverhältnissen nicht mehr nur unterworfen, sondern Macht und Herrschaft vollzieht sich in diesen Gesellschaften vielmehr *auch* im Medium von Arbeit. Diese Kategorie entfaltet damit aber in diesen modernen Gesellschaften einen durch und durch ambivalenten Status: einerseits als Vehikel der sozialen Teilhabe und auch als Medium der Ausübung von Macht. Andererseits fungiert „Arbeit" als Medium der sozialen Exklusion, als Objekt von Fremdbestimmung, Entfremdung und auch immer noch von Ausbeutung und Zwang.

Der moderne Arbeitsbegriff hat sein Zentrum zwar in der Industriearbeit, aber er umfasst letztendlich das gesamte Spektrum von Erwerbs- und Berufstätigkeit einschließlich jener „höheren Tätigkeiten" (Arendt 1981), die einst geradezu als das Gegenteil von Arbeit galten, wie etwa Politik, Wissenschaft, Kunst. Man kann darin – wie Hannah Arendt – die Verwandlung allen menschlichen Tuns in Arbeit und nichts als Arbeit sehen oder auch eine Tendenz zur Verwandlung aller menschlichen Tätigkeit in Lohnarbeit, die in zunehmendem Maße zur dominanten Form aller geistigen, künstlerischen oder politischen Tätigkeit wird und nun noch die Form der Vermarktung oder Kommodifizierung der so genannten Familienarbeit annimmt. Tatsächlich ist es alles andere als unproblematisch, wenn sich menschliche Handlungsfähigkeit immer mehr auf Arbeits- oder noch enger auf Funktionsfähigkeit reduziert, wenn Geld immer mehr zum zentralen Motiv und Wertmaßstab menschlichen Handelns wird, das genau damit auch immer stärker unter kapitalistische Verwertungsimperative gerät – einschließlich jener heutzutage unter dem Stichwort der Entgrenzung und der Subjek-

tivierung von Arbeit diskutierten Tendenz zur Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Verwertung der menschlichen Arbeitskraft.

Aber die Tatsache, dass heutzutage PolitikerInnen, WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen ebenso „ihrer Arbeit nachgehen" wie MüllwerkerInnen, StraßenbahnfahrerInnen und KrankenpflegerInnen ist *auch* ein Ausdruck der Demokratisierung der sozialen Organisation von Arbeit in den modernen Gesellschaften gegenüber vormodernen Zeiten. Und Geld ist tatsächlich nicht nur Vehikel der Kapitalisierung menschlichen Tuns, sondern auch ein Medium seiner „Verwertung" im Sinn von Wertschätzung. Die so genannte Kommodifizierung menschlicher Tätigkeit hat nicht nur die Form ihrer Vermarktung, sondern auch die ihrer Professionalisierung und ihrer gesellschaftlichen Anerkennung. Die Nicht-Bezahlung einer Tätigkeit qualifiziert sie denn auch keineswegs per se als autonome Eigentätigkeit – ebenso wenig wie sich die Frauenbewegung mit ihrer Forderung nach einem Ausbau der sozialen Infrastruktur der modernen Gesellschaften, nach angemessener Qualifizierung und Entlohnung der in diesem Bereich geleisteten Arbeit und nach verbesserten beruflichen Entwicklungschancen für Frauen als „5. Kolonne" des modernen Arbeitsmythos entpuppt.

Der Aufstieg der Arbeit von ihrer zivilisationsgeschichtlichen Inferiorität zu ihrer modernen Ambivalenz beruhte – um es noch einmal zu betonen – auf der Abspaltung des bis heute größten Teils der tatsächlich geleisteten Arbeit – nämlich der immer noch vorrangig von Frauen verrichteten so genannte Hausarbeit. Diese Abspaltung wirkt bekanntlich auch in die Wert- und Bedeutungshierarchien in der Sphäre der bezahlten Arbeit hinein und nimmt dort die Form einer systematischen Geringschätzung aller pflegerischen und sorgenden und aller sonst irgendwie als „weiblich" apostrophierten Tätigkeiten an. Es sind nun aber gerade die so genannten personengebundenen Dienstleistungen, die weithin als einer der Schwerpunkte der Arbeit der Zukunft gelten. Die Schwierigkeit der politischen Gestaltung dieser Zukunft liegt nicht zuletzt auch darin, dass die modernen Arbeitsgesellschaften weder über ein Verständnis bzw. einen Begriff noch über Organisationsprinzipien und Bewertungsmaßstäbe von Arbeit verfügen, die jener Dienstleistungsgesellschaft angemessen wären, die allenthalben propagiert wird.

Eines der grundlegenden Defizite des in den modernen Gesellschaften dominierenden Arbeitsbegriffs liegt in der weitreichenden Instrumentalisierung der mit diesem Begriff bezeichneten Tätigkeiten für außerhalb dieser Tätigkeiten liegende Zwecke der Kapitalverwertung, der technischen Entwicklung oder auch der Sicherung des Lebensunterhalts. Tätigkeiten nach dem so genannten uno acto Prinzip, die ihren Zweck im Vollzug der Tätigkeit selbst realisieren, entziehen sich diesem Verständnis von Arbeit. Diese Art von Tätigkeit ist Arbeit in einem gesellschaftlichen Sinn insoweit, als sie Tätigkeit *für andere* darstellt und als sie zumindest prinzipiell auch *von anderen* verrichtet werden könnte. Aus der Tatsache, dass Arbeit Tätigkeit für

andere ist, bezieht sie ihren Anspruch auf Anerkennung, daraus bezieht sie aber auch ein unaufhebbares Moment von Fremdbestimmtheit, wobei sich Art und Grad an Fremdbestimmtheit gravierend unterscheiden je nach der Struktur der Beziehung, in die Arbeit als Tätigkeit für andere eingebunden ist. Das Prinzip der Austauschbarkeit der Person als einem Charakteristikum von Arbeit ist die Bedingung der Möglichkeit der Veränderung einer bestehenden Arbeitsteilung beispielsweise zwischen den Geschlechtern. Auch in diesem Prinzip ist eine grundlegende Ambivalenz von Arbeit enthalten, weil sich in ihm die soziale Anerkennung jedes und jeder Einzelnen durch Teilhabe an der gesellschaftlich anerkannten Arbeit wie aber auch ein unaufhebbares Moment von Entfremdung in dieser Arbeit vermischen. Das Prinzip der Austauschbarkeit der Person als einem Charakteristikum von Arbeit ermöglicht einerseits eine solidarische Arbeitsteilung, es ist aber andererseits auch die Grundlage der Konkurrenz an den Arbeitsmärkten.

Hannah Arendts Kritik an den modernen Arbeitsgesellschaften und deren Arbeitsmythos basiert auf einer strikten kategorialen Trennung zwischen Arbeit und Politik, wobei sie Arbeit – durchaus in Übereinstimmung mit Karl Marx – in den „Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur" verlegt, der aus ihrer Sicht vom Gesetz der Notwendigkeit beherrscht wird. Politik hingegen hat für sie ihren Ort zwischen den Menschen und sie bezieht ihren Sinn aus der menschlichen Freiheit. Diese wiederum von Aristoteles übernommene kategoriale Trennung zwischen Arbeit und Politik basiert ihrem sozialen Ursprung nach auf einem aristokratischen Gesellschaftsmodell, dem letztendlich auch Hannah Arendt verhaftet bleibt. Der moderne Arbeitsbegriff überwindet der Tendenz nach den darin angelegten inferioren Status nicht nur der Arbeit, sondern auch derjenigen, die sie verrichten. Er eröffnet die Möglichkeit einer Politisierung der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit insofern, als er der Arbeit und denjenigen, die sie verrichten, in gewisser Weise das Reich der Freiheit erschließt. Mit der Demokratisierung von Arbeit bleiben die modernen Gesellschaften aber gleichsam auf halbem Wege stecken, wenn und so lange sie erstens die gerade aus dieser Demokratisierung der Arbeit resultierenden Ambivalenzen weitgehend verdrängen, und zweitens wenn und so lange sie die Herrschaftsverhältnisse, in die Arbeit auch noch in den modernen Gesellschaften eingespannt ist und an deren Reproduktion sie auch selbst aktiv beteiligt ist, tabuisieren – nämlich die kapitalistische Instrumentalisierung von Arbeit einerseits und ihre patriarchalische Organisation andererseits.

Die Zukunft der Arbeit in den modernen Gesellschaften wird aus meiner Sicht vorrangig davon abhängen, ob und inwieweit es gelingt, die Politisierung der Arbeit insofern voranzutreiben, dass Arbeit selbst als eine Form des politischen Handelns begriffen und dann dementsprechend gestaltet wird, und ob und inwieweit es dabei gleichzeitig gelingt, weder alles menschliche Tun in Arbeit zu verwandeln noch das Reich der Freiheit ausschließlich in der Arbeit und durch Arbeit verwirklichen zu

wollen. Was wir brauchen, ist ein Verständnis von Arbeit, das der „ganzen Arbeit“ angemessen ist und ihren verschiedenen Formen und Komponenten auch eine je angemessene Anerkennung verschafft, die der Spontaneität und der Dynamik des Lebens aber zugleich auch wieder – und zwar auf einer demokratischen Grundlage – zu einem Primat gegenüber der Arbeit verhilft. Ich befürchte, auch die Forschung ist von einem solchen Verständnis von Arbeit noch weit entfernt; am nächsten ist ihm vielleicht die feministische Arbeitsforschung.

4 Hauptsache Arbeit? – oder: Gleichzeitigkeit widersprüchlicher Tendenzen

4.1 Soziale Ungleichheit als Programm

Die Charakterisierung der modernen Gesellschaften als Arbeitsgesellschaften verdeckt den tatsächlich höchst ambivalenten Status und das tatsächlich einigermaßen reduktionistische Verständnis von Arbeit in diesen Gesellschaften. Gleichwohl scheint in ihnen eine Mystifikation von Arbeit wirksam zu sein, die gerade mit der seit Jahrzehnten anhaltenden Krise an den Arbeitsmärkten immer absurdere Blüten hervortreibt. Ein Indiz dafür ist beispielsweise die Inflation von Wahlkampfslogans und politischen Parolen à la „Arbeit! Arbeit! Arbeit!“, „Wir wollen Arbeit!“, „Der schönste Platz, den wir kennen, ist ein Arbeitsplatz!“, „Bündnis für Arbeit“, „Jugend in Arbeit!“, „Arbeit soll das Land regieren“ usw. Und das nicht nur hierzulande, auch anderswo geht es um „Work! Work! Work!“, „Jobs! Jobs! Jobs!“, „Labour is Future“, „L’Avenir du Travail!“, „Città del Lavoro!“ usw.

Gerade vor dem Hintergrund der teils absolut inferioren, teils ambivalenten realen Situation von Arbeit in den modernen Gesellschaften muss die Häufung solcher Slogans durchaus als Ausdruck eines in diesen Gesellschaften wirksamen Arbeitsmythos interpretiert werden. In der geradezu verzweifelt anmutenden Selbstinszenierung moderner Gesellschaften als Arbeitsgesellschaften ist allerdings auch ein erheblicher Anteil dessen wirksam, was sich vielleicht am besten als konkrete Ideologie oder auch – in postmoderner Terminologie – als diskursives Konstrukt bezeichnen lässt. Zur Kennzeichnung der herrschaftlichen Komponente in diesem Konstrukt erscheint mir der Begriff der konkreten Ideologie jedoch angemessener. Unter einer konkreten Ideologie verstehe ich die diskursive und praktische Inszenierung einer gesellschaftlichen Lebenslüge, die sich vor allem über ihre reale Wirkungsmacht für das an ihr orientierte Handeln ihre eigene, gleichsam ideologische, aber dafür nicht weniger reale Realität verschafft. D.h., das diskursive Konstrukt der Arbeitsgesellschaft ist nicht einfach nur „falscher Schein“ oder „falsches Bewusstsein“, bewusste oder unbewusste Verfälschung der sozialen Realität von Arbeit in den modernen Gesellschaften, sondern es ist als konkrete, d.h. praktisch wirksame Ideologie auch selbst Teil dieser Realität. Diese Realität ist aber eine pathologische Realität, denn ebenso wie einzelne

Menschen ihr tatsächliches Leben an einer Lebenslüge ausrichten und dennoch letztendlich genau daran scheitern können, so scheinen sich die modernen Gesellschaften mit ihrer Selbstinszenierung als Arbeitsgesellschaften in immer absurdere Paradoxien und Pathologien zu verstricken.

Die modernen Arbeitsgesellschaften – so hat es den Anschein – verklären Arbeit („selbstverständlich“ weiterhin in einer höchst reduktionistischen Fassung dieser Kategorie) umso mehr zum höchsten Gut allen Strebens und Trachtens, je weniger sie den Anspruch auf Teilhabe an der auf diese Weise verklärten Arbeit tatsächlich einlösen können. Der moderne Arbeitsmythos nimmt dabei allerdings gleichzeitig immer mehr die Form von „Hauptsache Arbeit!“ an – was auch immer das sei, zu welchem Behufe und unter welchen Bedingungen diese Arbeit auch immer verrichtet wird, was auch immer dabei vom Leben insgesamt übrig bleibt und wer auch immer mit welchen Methoden und unter welchen politischen Umständen die heiß begehrte Arbeit beschafft. Diese Art der Mystifikation von Arbeit befördert eine Entwicklung, die tatsächlich dem Arendt’schen Verdikt gegen die modernen Arbeitsgesellschaften zu einer durchaus bedrohlichen Aktualität zu verhelfen scheint. Voraussetzung, Intention und Konsequenz dieser Mystifikation von Arbeit ist nun aber gerade nicht – wie Hannah Arendt meinte – eine völlig überzogene Wertschätzung oder gar Glorifizierung von Arbeit, sondern genau im Gegenteil eine weitreichende Entwertung und Entsorgung aller qualitativen Ansprüche an deren Gestaltung. Das immer schon brüchige moderne Arbeitsethos wird im Umschlag zu jenem hier durch die Parole „Hauptsache Arbeit!“ gekennzeichneten Arbeitsmythos zu einem Vehikel des Abbaus und der Absenkung qualitativer Standards von Arbeit und v.a. auch einer verschärften Segregation und Hierarchisierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen – allerdings mit einer durchgängigen Tendenz, nämlich der deutlich zunehmenden Zentralität von Arbeit in der Form der Erwerbstätigkeit für die gesamte moderne Lebenskultur.

Im Beschäftigungssystem der modernen Gesellschaften vollzieht sich eine immer tiefere Spaltung zwischen der steigenden Anzahl so genannter *fringe* oder *bad jobs,* mit denen sich so genannte Randbelegschaften und die „internen Peripherien“ der globalisierten Ökonomie begnügen müssen, und einer schrumpfenden Anzahl *core* oder *good jobs* in deren Zentren. In extremer Ausprägung produzieren die einen das Phänomen der *working poor,* die anderen das der *working rich,* die allerdings eins miteinander gemeinsam haben, nämlich dass sich ihr Leben nur noch um Arbeit und nichts als Arbeit dreht – bei den einen, weil sie nur so in der Konkurrenz um die immer knapper werdenden *good jobs* bestehen können oder bestehen zu können glauben, bei den anderen, weil sie ihren Lebensunterhalt nur durch die Ausübung mehrerer *bad jobs* sichern können oder sichern zu können glauben. Nur scheinbar im Widerspruch dazu entfaltet sich jenseits der Erwerbstätigkeit die *Eventkultur* der *Erlebnis-* oder *Spaßgesellschaft* – die die Frustrationen einer sinnentleerten, aber gleichwohl

immer dominanter werdender *Jobgesellschaft* mit den nicht minder sinnlosen und hektischen Ereignissen schwindender Freizeit betäubt. Auch die gerade unter dem Stichwort „when work becomes home and home becomes work" heiß diskutierten Befunde der Arbeitsstudien von Arlie Hochschild (2002) passen hervorragend in diese Szenerie; sie zeigen allerdings, dass sich deren Paradoxien und Pathologien keineswegs auf die Erwerbssphäre beschränken, sondern auch die häusliche Sphäre umfassen.

4.2 Vielfalt, Komplexität und Dynamik

Selbstverständlich bedarf diese zugegebenermaßen sehr zugespitzte Diagnose vielfältiger Relativierungen in der ja tatsächlich geradezu überbordenden Komplexität und Ambivalenz der Verhältnisse, in denen wir leben. Denn auch wenn diese Diagnose dominante Tendenzen des aktuellen Wandels der Arbeit treffend charakterisiert, so ist dieser doch gleichzeitig von einem schier undurchdringlichen Wust an widersprüchlichen Tendenzen gekennzeichnet:

- Die These vom Ende der Arbeit bezieht ihre anhaltende Brisanz aus der ihrer langfristigen Tendenz nach steigenden Erwerbslosigkeit in Verbindung mit der zunehmenden Verbreitung nur noch geringfügiger oder diskontinuierlicher Beschäftigung. Dem steht jedoch ein hohes und der Tendenz nach ebenfalls ansteigendes Volumen an Überstunden, eine allgemeine Entgrenzung der Arbeitszeiten und das nach wie vor ungelöste Problem mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen, so dass die Lebensrealität vieler Menschen weniger vom „Ende der Arbeit" als von „Arbeit ohne Ende" bestimmt ist.
- Das produzierende Gewerbe verliert zumindest als Beschäftigungssektor beständig an Bedeutung. Die These vom Ende des Industriezeitalters und vom Übergang der Industriegesellschaft in eine Dienstleistungs-, Informations-, Wissens- oder „was-auch-immer"-Gesellschaft wird jedoch konterkariert durch die zunehmende Industrialisierung von immer mehr Tätigkeitsfeldern jenseits der klassischen Industriearbeit.
- Damit geht eine Tendenz zur fortschreitenden Vermarktung bzw. Kommodifizierung von Arbeit einher, die sich allerdings mit der entgegengesetzten Tendenz zur Privatisierung und Dekommodifizierung von Tätigkeiten – beispielsweise im Zuge der Rücknahme öffentlicher Dienste – überlagert.
- Neue arbeitsorganisatorische Konzepte setzen auf die Verselbstständigung, Autonomisierung und Subjektivierung von Arbeit, aber der daraus entstehende neue Typus des „Arbeitskraftunternehmers" ist in vielerlei Hinsicht in noch rigidere Abhängigkeitsverhältnisse eingebunden als dies beim alten Typus des Arbeitnehmers und des abhängig Beschäftigten der Fall war und ist.
- Die These vom Wandel der Arbeitsgesellschaft in eine Tätigkeitsgesellschaft zielt auf den Bedeutungsgewinn unentgeltlicher „Eigentätigkeit" (Gorz 2000) oder „Eigenarbeit" bzw. des zivilgesellschaftlichen oder bürgerschaftlichen Engagements (Beck 1999) im so genannten Dritten Sektor „jenseits von Markt und Staat" (Anheier u.a. 1997). Ob die Krise der Erwerbsarbeit in ihren traditionellen Funktionen der Existenzsicherung, der sozialen Integration und der bürgerschaftlichen Partizipation durch die Ausweitung der nicht oder jedenfalls nicht in erster Linie einkommensmotivierten Arbeit wirklich aufgefangen werden kann und ob überhaupt ein zunehmendes Interesse an dieser Art von Arbeit zu konstatieren ist, ist aber durchaus strittig. Strittig ist auch die Funktion der Abkehr von der Zentralität der Erwerbstätigkeit als einer Strategie der „Befreiung von der Arbeit" oder nicht vielmehr der Legitimation von Arbeitslosigkeit. Dabei fällt auf, dass die „gemeine Hausarbeit" als der bei weitem größte und bedeutendste Sektor unentgeltlicher Tätigkeit in den diesbezüglichen Debatten geradezu geflissentlich ausgespart wird. Die Tatsache, dass diejenigen, die diese unentgeltliche Tätigkeit traditionell weit überwiegend verrichten, also Frauen, sich in zunehmendem Maße auf Berufstätigkeit orientieren, wird ebenfalls entweder ignoriert oder als eine Art „fehlgeleitetes Emanzipationsstreben" diffamiert.
- Auch die quasi privaten Arbeitswelten unterliegen einem widersprüchlichen Wandel, der eng mit dem Wandel der Lebens- und Geschlechterverhältnisse verknüpft ist, der aber zugleich auch beeinflusst wird vom Wandel der öffentlichen Arbeitswelten wie auch von veränderten Konstellationen im Bildungsbereich, in der Gesundheitspolitik oder auch generell im öffentlichen Leben. So bewirkt beispielsweise die Verringerung der Haushaltsgröße tendenziell eine Entlastung von den traditionell in den privaten Haushalten erbrachten Versorgungsleistungen; gleichzeitig steigen aber die Ansprüche an deren Qualität. Darüber hinaus gewinnt der private Haushalt auch als Ort bezahlter Arbeit – in der Regel zu vergleichsweise schlechten Konditionen – an Bedeutung; sollte die aktuelle Entwicklung tatsächlich – wie dies vielfach befürchtet wird – weniger auf die Herausbildung einer Dienstleistungs- denn einer Dienstbotengesellschaft hinauslaufen, würde der Haushalt möglicherweise zu einem der wichtigsten Arbeitgeber der Zukunft. Aber ob und wie sich eine solche Entwicklung tatsächlich vollzieht, wird ebenfalls durchaus kontrovers diskutiert.

Ein Teil der Verwirrung durch die Gleichzeitigkeit widersprüchlicher Tendenzen löst sich auf, wenn der Pluralität und Dynamik moderner Arbeitswelten und ihrer Einbettung in gleichermaßen vielfältige und variable Lebenswelten angemessen Rechnung getragen wird. Die Pluralität moderner Arbeitswelten stellt nicht zuletzt auch die Arbeitsforschung vor die Notwendigkeit, deren je spezifische Charakteristika mit dementsprechend differenzierten Forschungskonzepten und -strategien zu bearbeiten. Die Vielfalt und Dynamik moderner Arbeits- und Lebenswelten ist allerdings gekennzeichnet durch deutliche Tendenzen der Fragmentierung und einer hierarchischen Segregierung des sozialen Zusammenhangs moderner Gesellschaften, die nur

dann in den Blick kommen, wenn diese auch als Ganzes zum Gegenstand von Arbeitsforschung und Arbeitspolitik gemacht wird. Eines der gravierendsten Probleme der modernen Gesellschaften „als Ganzes“ erscheint mir dabei die Tatsache, dass das in seiner realen Bedeutung seit langem schrumpfende Segment der kapitalistischen Industrieproduktion mit seiner spezifischen Funktions- und Handlungslogik – wie etwa der Orientierung an einem permanenten, technikinduzierten und technikgestützten Wachstum, ihre sehr spezifischen Kriterien von Produktivität und Leistung und ihre gleichermaßen spezifischen Wertmaßstäbe – immer mehr Bedeutung für die moderne Arbeits- und Lebenswelt insgesamt entfaltet.

4.3 Kontinuität und Wandel im Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht

Eine der vielen „Achsen der Differenz“ (Knapp/Wetterer 2003) in den modernen Arbeits- und Lebenswelten wird nach wie vor durch die Kategorie Geschlecht markiert. Zwar leben wir in Zeiten nicht nur eines grundlegenden Wandels der Arbeit, sondern auch der Geschlechterverhältnisse, in dem sich die Geltungskraft tradierter Normalitätsstandards von Arbeit und der damit traditionell eng verknüpften Geschlechterstereotypen in Auflösung befindet oder doch zumindest deutlich abschwächt. Auch die alten Klischees von Männerarbeit und Frauenarbeit, von klar voneinander unterschiedenen und gegeneinander abgegrenzten weiblichen und männlichen Arbeits- und Lebenszusammenhängen oder von einem dementsprechend je spezifischen Arbeitsvermögen taugen zwar ebenso immer weniger zur Analyse der Geschlechterverhältnisse wie auch der Arbeitsverhältnisse, aber es gibt doch immer noch so etwas wie geschlechtstypische oder auch geschlechtsspezifische Lebensmuster und -konzepte, die sich gerade hinsichtlich ihrer Verbindung mit Arbeit oder auch z.B. hinsichtlich der Verknüpfung der Berufstätigkeit mit dem „Rest des Lebens“ deutlich voneinander unterscheiden. So liegt beispielsweise die durchschnittlich von Frauen für ihre Berufstätigkeit aufgewandte Arbeitszeit deutlich unter dem durchschnittlichen Zeitaufwand von Männern für ihren Beruf. Umgekehrt widmen Mütter ihren Kindern erheblich mehr Zeit als Väter. Frauen verrichten auch unabhängig von ihrer familiären Situation häufiger Teilzeitarbeit und weniger Überstunden als Männer. Die beruflichen Präferenzen von Frauen haben ihren Schwerpunkt eher im Sozialen und Kommunikativen, die von Männern eher auf dem Feld der Technik und der Macht. Die Karriere von Frauen endet in der Regel an jener schon fast sprichwörtlichen gläsernen Decke, über der sie für manche Männer überhaupt erst beginnt.

In diesen Unterschieden sind strukturelle Zwänge und gesellschaftliche Defizite wirksam, denen Frauen nicht unbedingt stärker ausgesetzt sind als Männer, die aber gleichwohl immer noch vielfältige Mechanismen der Privilegierung und Diskriminierung enthalten – und zwar der Tendenz nach zugunsten von Männern und zu Lasten

von Frauen. Diese Unterschiede sind auch Ausdruck anhaltender Asymmetrien zwischen den Geschlechtern, beispielsweise hinsichtlich ihrer Belastung durch so genannte familiäre Verpflichtungen oder auch hinsichtlich der immer noch ungebrochenen Tendenz einer hierarchisch zunehmenden Dominanz von Männern in fast allen Sphären der modernen Gesellschaften.

In der Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen kumulieren eine Vielzahl von unterschiedlichen Faktoren der anhaltenden Diskriminierung von Frauen; sie ist zugleich ein guter Indikator für den Stand der Gleichberechtigung. Entgegen der weit verbreiteten Annahme eines allmählichen Abbaus geschlechtsspezifischer Asymmetrien signalisiert dieser Indikator allerdings keineswegs eine kontinuierliche und durchgängige Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse zwischen Männern und Frauen: Zwar liegt der Anteil von Frauen, die überhaupt über ein eigenes Einkommen verfügen, heute höher als in früheren Zeiten, es gibt auch deutlich mehr Frauen in vergleichsweise besser bezahlten Positionen und die direkte unmittelbar an das Geschlecht gebundene Lohndiskriminierung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ist weitgehend verschwunden. Eine Angleichung der Durchschnittsverdienste hat dennoch längst nicht in dem Maße stattgefunden, wie es diese Entwicklung erwarten lassen könnte, weil die Zunahme der Berufstätigkeit von Frauen zu einem erheblichen Teil in Form von Teilzeit-, von nur geringfügiger oder diskontinuierlicher Beschäftigung stattfindet, weil sich die Einkommensdiskrepanz zwischen frauen- und männertypischen Tätigkeitsfeldern nicht verringert hat und sie sich paradoxerweise gerade mit der Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen der Tendenz nach erhöht. Denn es gibt nicht nur so etwas wie ein „‘Gesetz’ der hierarchisch zunehmenden Dominanz von Männern“ (Geißler 1996), sondern – mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes und verwandter Tätigkeitsfelder – auch die deutliche Tendenz einer hierarchisch zunehmenden Differenz der Einkommen von Männern und Frauen.

Geschlechtstypische Unterschiede in den Arbeits- und Lebensverhältnissen können jedoch nicht allein als Reflex auf gesellschaftliche Zwänge und anhaltende Defizite an Gleichberechtigung gedeutet werden. Denn der Status quo des Geschlechterverhältnisses in Ländern wie der Bundesrepublik Deutschland ist auch das Resultat einer vorrangig von Frauen getragenen Emanzipationsbewegung von tradierten Geschlechterstereotypen insbesondere in der Form einer Befreiung von der lebenslangen Beschränkung von Frauen auf die häusliche Sphäre durch den Erwerb einer Berufsausbildung und die Ausübung einer Berufstätigkeit. Er ist zugleich auch Ausdruck der ebenfalls vorrangig von Frauen getragenen Suchbewegung nach neuen Arrangements zwischen „Arbeit“ und „Leben“ jenseits des alten Problems: „Eines ist zu wenig, beides ist zu viel“. Wenn viele Frauen für ihre Elternschaft mehr und für ihre Berufstätigkeit weniger Zeit aufwenden als die meisten Männer, wenn sie sich außer um ihre Kinder auch generell um andere Menschen vergleichsweise intensiver

bemühen, wenn sie in unterschiedlichen Lebensabschnitten unterschiedliche Schwerpunkte setzen und auch unabhängig von ihrer familiären Situation mehr Teilzeitarbeit und weniger Überstunden leisten, eher auf Geld statt auf Zeit verzichten und ihre Berufung eher in sozialem Engagement als auf dem Feld der Technik und der Macht finden, dann doch wohl auch, weil sie es eben so und nicht anders wollen.

Selbstverständlich bedürfen die Freiheitsgrade dieses Wollens der kritischen Überprüfung; das Problem liegt aber vor allem auch darin, dass Frauen erstens immer noch erheblich schlechtere Bedingungen zur Realisierung ihres Wollens haben und dass dieses Wollen zweitens auch eine erheblich geringere Anerkennung erfährt, als das, was Männer tun – sei es nun gewollt oder erzwungen. Dass die berufliche Karriere der meisten Frauen irgendwo unter der „gläsernen Decke" endet, liegt auch daran, dass vielen von ihnen die Mitwirkung am Treiben jenseits derselben wenig attraktiv erscheint. Die vielfältigen Bemühungen, die „gläserne Decke" durchlässiger zu machen und Frauen auf ihrem „Weg nach oben" zu mehr Durchsetzungsmacht und auch Durchsetzungswillen zu verhelfen, werden auch weiterhin von vergleichsweise geringem Erfolg gekrönt sein, wenn sie nicht mit einer Strategie der konsequenten Enthierarchisierung und Entbürokratisierung der betrieblichen, behördlichen oder auch der wissenschaftlichen Arbeitsstrukturen verbunden werden. Die Ermunterung von Frauen, sich verstärkt um eine Berufsausbildung und eine Berufstätigkeit in Bereichen zu bemühen, die sich immer noch als Männerdomänen behaupten, ist sicher sinnvoll. Tatsache ist jedoch, dass die Zukunft der Arbeit eher dort liegt, wo Frauen heute schon mehrheitlich sind, nämlich im Bereich des Sozialen i.w.S., und nicht dort, wo Männer sie immer noch vorrangig suchen, nämlich im Bereich der Technik. Eine längst überfällige Korrektur in der Wahrnehmung geschlechtstypisch differenzierter Praxen und Präferenzen, die Frauen und deren Interessen und Anliegen immer noch als eine besondere Abweichung von dem von Männern definierten Allgemeinen betrachtet, hätte auch die im Schnitt deutlich kürzeren Arbeitszeiten von Frauen – und zwar sowohl hinsichtlich der von ihnen gewünschten wie auch hinsichtlich der von ihnen praktizierten Verweildauer an ihren Arbeitsplätzen – als ein Votum für eine generell erweiterte Option auf kürzere Arbeitszeiten zu deuten – statt als eine spezifisch weibliche Präferenz für Teilzeitarbeit.

Ausgehend von der feministischen Debatte um angemessene Strategien sowohl der theoretischen Durchdringung wie auch der praktischen Veränderung hierarchisch-zwanghafter Geschlechterkonstrukte im Spannungsfeld von Gleichheit und Differenz kommt die us-amerikanische Sozialphilosophie Nancy Frasers in einem „postindustriellen Gedankenexperiment" zu der Einsicht, dass der aktuelle Wandel in den modernen Wohlfahrtsstaaten nur dann mit normativen Prinzipien von Geschlechterdemokratie in Übereinstimmung zu bringen ist, wenn „Männer in einem stärkeren Maße so werden, wie Frauen heute schon sind" (Fraser 1996) – und zwar insbesondere in Hinblick auf ihre Beteiligung an der so genannten Haus- und Betreuungsarbeit, wie

aber auch in Hinblick auf die Position und den Stellenwert von Erwerbstätigkeit im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang. Die von Nancy Fraser formulierten Prinzipien „komplexer Gleichheit" zwischen den Geschlechtern – wie etwa „keine Armut", „keine Ausgrenzung", „keine Marginalisierung" – stellen aber letztendlich nichts anderes dar als eine geschlechterpolitische Konkretisierung der allgemeinen Prinzipien sozialer Gerechtigkeit und individueller Freiheit als dem normativen Horizont der Entwicklung von „Gesellschaft" und „Demokratie" jenseits der diesbezüglichen Grenzen des patriarchalischen Industriekapitalismus. Einer der entscheidenden Punkte für die Eröffnung dieses Horizonts und für die Überwindung der ihn gleichsam verstellenden Blockaden auch *in* den modernen Gesellschaften ist das Aufbrechen tradierter Normalitätsstandards von Arbeit, die nicht zuletzt auch in der sozialen Organisation von Geschlechterverhältnissen verankert sind – und zwar selbstverständlich nicht nur auf der Ebene individuellen Verhaltens, sondern vor allem auch auf der Ebene politischen Handelns.

Es gibt im aktuellen Wandel von Arbeit durchaus Tendenzen der Enthierarchisierung und Entbürokratisierung, eines Bedeutungsgewinns sozialer und so genannter personenbezogener Dienste und auch der Arbeitszeitverkürzung. Diese Tendenzen werden aber dominiert von gegenläufigen Entwicklungen – wie etwa der noch stärkeren Konzentration von Macht etwa im Zuge der Globalisierung, dem Abbau der sozialen Infrastruktur und einer forcierten Rationalisierung in diesem Bereich u.a. im Zuge der Sanierung öffentlicher Haushalte oder auch die Entgrenzung der Arbeitszeiten in vielen Bereichen. Oder sie vollziehen sich in Formen – wie etwa die Verkürzung der Arbeitszeit in Form von Arbeitslosigkeit und nur noch geringfügiger oder diskontinuierlicher Beschäftigung – die mit dem normativen Fundament einer modernen Gesellschaft in einem demokratietheoretisch gehaltvollen Sinn gerade nicht vereinbar sind. Es gibt auch eine Entwicklung, die darauf hindeutet, dass zumindest ein Teil der Männer „immer stärker so werden, wie Frauen heute schon sind" – durchaus auch in dem hier skizzierten Sinn beispielsweise in Richtung auf eine gleichgewichtigere und dynamischere Balance zwischen „Familie" und „Beruf". Überwiegend vollzieht sich die „Feminisierung der Arbeit" allerdings eher in der Form, dass bislang eher frauentypische Risiken – beispielsweise der Nicht- oder der nicht-existenzsichernden Erwerbstätigkeit, der Arbeit in Niedriglohnsektoren, des Jonglierens zwischen mehreren Schichten an unterschiedlichen Arbeitsorten – in zunehmendem Maße auch Männer betreffen.

Umgekehrt gibt es bei einem Teil der Frauen die Tendenz zu einer Art Maskulinisierung ihrer Lebenskonzepte und -verläufe – beispielsweise im Sinn einer dominanten Karriere-, Macht- und Einkommensorientierung. Spektakuläre Beispiele für diese Entwicklung dürfen allerdings nicht den Blick dafür verstellen, dass Frauen mehrheitlich ihre Emanzipation von tradierten Weiblichkeitsstereotypen keineswegs in der Form einer einfachen Assimilation an von Männern geprägte Normen und Standards voll-

ziehen. Gleichwohl überlagern sich im Prozess der Pluralisierung und Dynamisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen im Kontext zunehmender sozialer Ungleichheit vielfältige „Achsen der Differenz“ (Knapp/Wetterer 2003), die in zunehmendem Maße auch unmittelbar unter Frauen – d.h. nicht mehr vermittelt über deren Ehemänner oder Väter – wirksam werden. Die hier skizzierten Entwicklungen führen allerdings nicht – wie dies oft vermutet wird – zu einem Relevanzverlust der Kategorie Geschlecht. In identitätstheoretischer oder in einer individualistischen Subjektperspektive mag dies durchaus zutreffen, in struktur- und handlungstheoretischer Perspektive und insbesondere im Kontext von Arbeit gewinnt die Kategorie Geschlecht aber eher noch zusätzlich an Bedeutung. Zum einen geraten die anhaltenden Defizite an Gleichberechtigung und Geschlechterdemokratie in den modernen Gesellschaften unter zunehmenden Legitimationsdruck, zum anderen beinhaltet eine Vernachlässigung der Kategorie Geschlecht gerade im Bereich der Arbeitsforschung und Arbeitspolitik die Gefahr von gravierenden analytischen Fehldeutungen und politischen Fehlsteuerungen.

Beispielhaft kann hier auf die Debatte um die These vom Ende der Arbeit und die dieser These entgegengesetzte Forderung nach Wiederherstellung der Vollbeschäftigung verwiesen werden, die in ihrer vorgeblichen Geschlechtsneutralität auf beiden Seiten von einem deutlichen Androzentrismus geprägt ist, der nun aber nicht nur die Konsequenz einer unzulänglichen Reflexion der Geschlechterproblematik hat – also der asymmetrischen Belastung von Männern und Frauen durch unbezahlte Arbeit auf der einen Seite und ihre Ausgrenzung oder Marginalisierung im traditionellen Konzept der Vollbeschäftigung auf der anderen Seite. Vielmehr beruht die Debatte insgesamt auf einem gleichermaßen reduktionistischen wie problematischen – in der Vergangenheit und nicht in der Zukunft verankerten – Arbeitsbegriff, auf dessen Grundlage sich der aktuelle Wandel von Arbeit nicht adäquat begreifen und damit auch nicht in einer zukunftsfähigen Weise gestalten lässt. Vergleichbare Probleme stellen sich auch in der Kontroverse um das so genannte Normalarbeitsverhältnis oder in Hinblick auf neuere Konzepte der Arbeitsforschung – wie etwa das des Arbeitskraftunternehmers, das der Entgrenzung oder auch das der Subjektivierung von Arbeit. Dies gilt zumindest dann, wenn mit diesen Konzepten ein paradigmatischer Anspruch erhoben wird, also die Vorstellung „den“ Wandel „der“ Arbeit in seiner dominanten Tendenz mit diesen Konzepten erfassen zu können.

Neben dem Problem einer mindestens impliziten Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse und der Gefahr von Fehldeutungen und Fehlsteuerungen des aktuellen Wandels von Arbeit neigen geschlechtsblinde Konzepte von Arbeitsforschung und Arbeitspolitik, die nicht zuletzt auch blind sind gegenüber ihrem eigenen Androzentrismus, oft erstens zu einer gleichsam posthumen Glorifizierung der Vergangenheit von Arbeit und zweitens zu einer Simplifizierung der Komplexität und Ambivalenz ihres gegenwärtigen Wandels – beispielsweise mit dem Mega-Argument der Globalisierung, des Neoliberalismus oder auch der Standortkonkurrenz.

Dass im aktuellen Wandel der Arbeit *auch* eigensinnige Praktiken der davon eben nicht nur betroffenen, sondern daran auch beteiligten Menschen wirksam sind, die zumindest dem Anspruch, zum Teil aber auch der realen Tendenz nach eine durchaus emanzipatorische Qualität haben oder entfalten können, entzieht sich so der Aufmerksamkeit von Arbeitsforschung und Arbeitspolitik – sicher nicht nur, aber doch wohl auch, weil emanzipatorische Optionen auf die Zukunft der Arbeit heutzutage eher von Frauen als von Männern repräsentiert werden.

5 Feministische Arbeitsforschung

Die notorische Geschlechtsblindheit bzw. Geschlechtsvergessenheit androzentrischer Arbeitsforschung und Arbeitspolitik ist seit langem Gegenstand feministischer Kritik. Die feministische Arbeitsforschung hat dabei durchaus auch Konzepte hervorgebracht, die nicht nur auf eine angemessene Integration der Geschlechterproblematik in den Horizont von Arbeitsforschung und Arbeitspolitik zielen, sondern auch Ansatzpunkte für eine generelle Neuvermessung dieses Horizonts enthalten – wie z.B. den der doppelten Vergesellschaftung (Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1984), des geschlechtsspezifisch differenzierten Arbeitsvermögens (Beck-Gernsheim/Ostner 1979) und Lebenszusammenhangs (Prokop 1976), den des 1½-Personen-Berufs (Beck-Gernsheim 1976), den auf „das Ganze der Arbeit“ orientierten, erweiterten Arbeitsbegriff (Biesecker 2000), den der komplexen Gleichheit (Fraser 1996), den von „Autonomie und Anerkennung“ (Benjamin 1990) oder auch den der patriarchalen Herrschaft (Millett 1985; Walby 1986) und – als Gegenkonzept – das der Geschlechterdemokratie (Femina Politica 2002). Diese Konzepte leiden aber nicht nur an einem fast vollständigen Mangel an Rezeption in den *main-* und *malestreams* von Arbeitsforschung und Arbeitspolitik, sondern zugleich auch an einem Mangel an Kontinuität innerhalb der damit befassten feministischen Diskurse, die zwar immer wieder neue Konzepte der Auseinandersetzung mit Geschlechterhierarchien und zwanghaften Geschlechterkonstrukten hervorbringen, diese aber nicht systematisch weiter entwickeln.

In gewisser Weise reproduzieren feministische Arbeitsdiskurse auch – gleichsam spiegelverkehrt – die Defizite und Defekte des in den *main-* und *malestreams* der Arbeitsforschung dominierenden Androzentrismus: Hat deren Geschlechtsblindheit die konkrete Form einer ebenso männerlastigen wie männerzentrierten Forschungs- und Politikperspektive, so reduziert sich die Kategorie Geschlecht in feministischen Arbeitsdiskursen oft auf ihre weibliche Komponente. Tatsächlich verfolgt die feministische Arbeitsforschung vor allem auch das Ziel, der in der Regel ausgeblendeten oder vernachlässigten Arbeits- und Lebensrealität von Frauen die ihr gebührende Relevanz zu verschaffen, und als Teil der Frauenbewegung ist sie selbstverständlich den Anliegen und Belangen von Frauen besonders verpflichtet. In der ausschließlichen Konzentration auf die „Zentralkategorie Geschlecht“ unter besonderer Berück-

sichtigung ihrer weiblichen Komponente liegt jedoch die Gefahr erstens einer Vereinseitigung des Geschlechterverhältnisses, zweitens seiner Verabsolutierung in der Komplexität von Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnissen sowie drittens einer sicher unbeabsichtigten Reduktion von Frauen auf ihr Geschlecht. Indem darüber hinaus der Fokus feministischer Arbeitsdiskurse vorrangig auf Phänomenen der Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen liegt, tragen sie erstens oft dem realen Wandel der Geschlechterverhältnisse in den modernen Gesellschaften nicht angemessen Rechnung; zweitens betreiben sie teilweise eine Art „Veropferung" von Frauen, die weder deren Mitwirkung an hierarchischen Geschlechterverhältnissen und zwanghaften Geschlechterkonstrukten noch ihre Emanzipationsbewegungen von denselben adäquat berücksichtigt.

Allerdings zeichnet sich die feministische Wissenschaft durch einen vergleichsweise hohen Grad an Selbstreflexivität aus, so dass die hier angesprochenen Defizite und Gefahren seit langem und in immer wieder neuen Formen Gegenstand der feministischen Diskurse selbst sind. Schon seit einiger Zeit bewegen sich diese Diskurse zumindest in ihren akademisch tonangebenden Strömungen auf einer metatheoretischen Ebene, die vorrangig um die theoretische Konstruktion der Kategorie Geschlecht im Spannungsverhältnis von Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion kreist. Die diesbezüglichen Debatten haben zweifellos wichtige Kontroversen und Erkenntnisse hervorgebracht, sie haben die Zentrierung feministischer Wissenschaft auf die Kategorie Geschlecht aber eher noch verstärkt und zudem ihren gesellschaftstheoretischen Fokus noch stärker in eine individualistische Identitäts- oder Subjektperspektive verschoben. Unter dem starken Einfluss postmoderner und kommunikationstheoretischer Denkströmungen haben sie schließlich auch einen *linguistic turn* vollzogen, der die soziale Konstruktion von Geschlechterverhältnissen auf die Ebene der Sprache verlagert und damit von ihrer Wechselbeziehung mit der sozialen Konstruktion von Arbeit weitgehend abkoppelt.

Dies gilt selbstverständlich nicht für die gesamte feministische Wissenschaft, die in ihren eher praktisch und empirisch orientierten Facetten dem Zusammenhang zwischen Arbeit und Geschlecht und dem sich in diesem Zusammenhang vollziehenden Wandel weiterhin einen zentralen Stellenwert beimisst. Allerdings ist in diesen Abteilungen feministischer Wissenschaft eine immer stärkere Orientierung an so genannten *gender studies* oder *gender politics* zu verzeichnen, die die Kompetenz und den Horizont beispielsweise der feministischen Arbeitsforschung eher noch stärker als in der Vergangenheit auf Genderfragen reduzieren und weitgehend auf eine gesellschaftstheoretische Fundierung und gesellschaftspolitische Ausrichtung ihrer Forschungs- und Handlungsansätze verzichten. Damit verstrickt sich die feministische Arbeitsforschung allerdings immer tiefer in zunehmend schwieriger zu bewältigende Dilemmata: Wenn wir an den konkreten Problemen so z.B. real-existierender Frauen anknüpfen und nach Lösungen für diese Probleme suchen, akzeptieren wir

dann nicht stillschweigend die Zwänge, aus denen diese Probleme entstanden sind? Wenn wir umgekehrt nur immer wieder zu Schlussfolgerungen kommen, die sich in ihren politischen Konsequenzen unter den gegebenen Umständen nicht realisieren lassen – wie beispielsweise eine radikale Arbeitszeitverkürzung –, betreiben wir dann nicht auch selbst die praktische Belanglosigkeit feministischer Forschung? Wenn wir nach Möglichkeiten einer angemessenen gesellschaftlichen Anerkennung unentgeltlicher Tätigkeit suchen, geraten wir dann nicht zwangläufig in das Fahrwasser konservativer Familienpolitik, die letztendlich nur den Status quo geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung festschreiben will – beispielsweise indem sie Frauen den Berufsverzicht durch die Gewährung eines Familiengeldes schmackhaft macht? Wenn wir umgekehrt bzw. gleichsam auf der anderen Seite der Notwendigkeit einer grundlegenden Reorganisation im Bereich der bezahlten Arbeit und den Möglichkeiten einer besseren Integration von Frauen in die bestehenden Strukturen nachgehen, befördern wir dann damit nicht die Befestigung von Strukturen, in denen es eine umfassende Gleichberechtigung nicht geben kann – geschweige denn so etwas wie Emanzipation?

6 Soziabilität – analytisches Konzept und normatives Leitbild

Ich befürchte, dass die feministische Arbeitsforschung diesen Dilemmata nicht wirklich entkommen kann, weil sie in der Realität verankert sind, mit der sie sich befasst, und in die sie auch dann eingebunden bleibt, wenn sie sich der „reinen" Theorie, die sich ganz der Pflege der Gedankenführung widmet, oder der „reinen" Kritik, die nur negativ auf die soziale Realität von „Arbeit" und „Geschlecht" bezogen ist, verschreibt. Diese beiden Ausrichtungen feministischer Arbeitsforschung halte ich für durchaus legitim – sofern sich die feministische Theoriearbeit ihres historischen Kontextes und ihrer sozialen Verankerung bewusst bleibt, und sofern sich die feministische Kritik nicht darüber hinwegtäuscht, dass das „Dagegensein" letztendlich doch auch nur eine andere Form des „Dabeiseins" ist. Ich selbst vertrete ein Konzept feministischer Arbeitsforschung in praktischer oder praxeologischer Absicht, dass der realen Überwindung von Geschlechterhierarchien und zwanghaften Geschlechterkonstrukten im Kontext einer insgesamt sozial-emanzipatorischen Gestaltung des aktuellen Wandels von Arbeit verpflichtet ist. Ein solches Konzept ist allerdings zwingend auf eine solide theoretische Fundierung und eine kritische Perspektive auf die soziale Realität von „Arbeit" und „Geschlecht" und die in ihrem gegenwärtigen Wandel dominierenden Tendenzen angewiesen – zumal seine politisch-praktischen Intentionen in vielerlei Hinsicht eindeutig gegen den mainstream der aktuellen Entwicklungen gehen und sich vor allem auch gegen die darin angelegte „normative Kraft des Faktischen" behaupten müssen.

Im Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" bemühen wir uns auf vier verschiedenen Ebenen bzw. in vier verschiedenen Arbeitsbereichen um die

Bündelung und Weiterentwicklung kritisch-praktischer Gender-Kompetenz. Es geht uns erstens um eine intensivere, interdisziplinäre und internationale Vernetzung feministischer Arbeitsforschung und in diesem Kontext um eine Belebung eines dezidiert feministisch orientierten Diskurses um Arbeit und deren Wandel. Es geht zweitens um die Intensivierung des Dialogs zwischen feministischen und anderen, sozial-emanzipatorisch orientierten Ansätzen der Arbeitsforschung. Drittens suchen wir nach neuen Ansätzen und Methoden der Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis im Sinn einer wechselseitigen Stärkung der Praxiskompetenz feministischer Arbeitsforschung und im Sinn einer Stärkung der Reflexionskompetenz praktischer Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung. Viertens soll das Projekt einen eigenständigen Beitrag zur aktuellen Debatte über die Zukunft der Arbeit und die Arbeit der Zukunft leisten.

In der Bearbeitung dieses durchaus ehrgeizigen und weitgesteckten Programms hat sich sehr schnell herausgestellt, dass die feministische Grundorientierung des Projekts diesem allein noch nicht zu einem inneren Zusammenhang seiner einzelnen Arbeitsbereiche und einem die verschiedenen Teilprojekte verbindenden „roten Faden" verhilft – u.a. weil der Begriff des Feminismus mittlerweile doch einigermaßen vieldeutig geworden ist. Diesen roten Faden haben wir schließlich in der in den feministischen Arbeitsdiskursen seit jeher zentralen Frage der so genannten Vereinbarkeit gefunden. Die diesbezügliche Debatte galt es dabei aber zugleich aus ihrer Engführung auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als einem spezifischen Frauenproblem, das vorrangig in der Form von Teilzeitarbeit „gelöst" wird, herauszuführen. Das Problem der Vereinbarkeit muss vielmehr – so die These des Projekts – in den sehr viel umfassenderen Zusammenhang der Individualisierung, Pluralisierung und Dynamisierung moderner Arbeits- und Lebenswelten und der darin enthaltenen Tendenzen und Gefahren ihrer zunehmenden Fragmentierung und Hierarchisierung einschließlich des sich in diesem Kontext vollziehenden Wandels der Geschlechterverhältnisse gestellt werden. Dabei geht es sowohl um strukturelle wie auch um subjektive Dimensionen a) der Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche und Handlungslogiken, b) der Kompatibilität unterschiedlicher politischer Ziele wie etwa individuelle Freiheit und soziale Gerechtigkeit und c) der Bewältigung inter- und intrapersonal konfliktorischer Spannungsverhältnisse zwischen gleichermaßen elementaren Lebensbedürfnissen wie etwa dem Bedürfnis nach Autonomie *und* Anerkennung oder dem nach Emanzipation *und* Integration.

Diese umfassende Problematik der Vereinbarkeit fassen wir unter dem Begriff der Soziabilität. In einer ersten Annäherung unterscheiden wie drei formale Ebenen der Soziabilität von Arbeit: die interne, die externe und die gesellschaftlich-politische Ebene. Auch in substanzieller Hinsicht bedarf das Konzept der Soziabilität einer Ausdifferenzierung etwa unter funktionalen, unter soziokulturellen und unter normativen Gesichtspunkten oder auch in struktur- und handlungs- bzw. subjekttheoretischer Perspektive. Als analytisches Konzept muss der Begriff der Soziabilität auch

offen für hierarchisch-herrschaftliche und exklusive Formen des über Arbeit vermittelten sozialen Zusammenhangs i.w.S. sein. Als normatives Konzept bedarf es der Ausarbeitung theoretisch begründeter und praktisch anwendbarer Kriterien der Soziabilität von Arbeit bzw. von „soziabler Arbeit", die wir – wiederum in erster Annäherung – unter Stichworten wie „Gesellschaftsfähigkeit", „Demokratieverträglichkeit", im Spannungsfeld von individueller Freiheit und sozialer Gerechtigkeit bzw. in Hinblick auf Geschlechterdemokratie und Geschlechteremanzipation diskutieren. Schließlich bezieht sich das Konzept der Soziabilität nicht nur auf die epistemologischen, sondern auch auf die methodologischen Grundlagen feministischer Arbeitsforschung – etwa im Sinn ihrer Dialogfähigkeit und ihrer Praxiskompetenz.

In diesem sehr weit gespannten Bogen von sehr unterschiedlichen Fragestellungen und Projekten hat das Konzept der Soziabilität zunächst einmal eine heuristische Funktion und die sich daran anschließenden Forschungsfragen weisen sicher weit über den Zeithorizont und die Personalkapazität eines einzelnen Forschungsprojektes hinaus. Es ist immerhin zu hoffen, dass wir mit diesem Konzept wenigstens einen kleinen Beitrag zur Überwindung von Blockaden in der Arbeitsforschung ebenso wie in der Arbeitspolitik leisten können – vor allem dann, wenn es uns gelingt, die starke Orientierung des GendA-Projekts auf Vernetzung und Dialog auch für eine breite Debatte dieses Konzepts fruchtbar zu machen. Es geht uns dabei in der Hauptsache um Arbeit – und zwar vorrangig in der Form der Erwerbs- und Berufstätigkeit, aber eben gerade nicht um „Hauptsache Arbeit!" in dem hier beschriebenen und kritisierten Sinn.

Literatur

Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hg.) 1997: Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin.

Arendt, Hannah 1981: Vita Activa oder Vom tätigen Leben. München/Zürich (Original: 1958).

Beck, Ulrich 1999: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt a.M./New York.

Becker-Schmidt, Regine/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate 1984: Eines ist zu wenig, beides ist zu viel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn.

Beck-Gernsheim, Elisabeth 1976: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt a.M.

–/Ostner, Ilona 1979: Mitmenschlichkeit als Beruf: Eeine Analyse des Alltags in der Krankenpflege. Frankfurt a.M. u.a.

Benjamin, Jessica 1990: Die Fesseln der Liebe: Psychoanalyse, Feminismus und das Problem der Macht. Basel u.a.

Biesecker, Adelheid 2000: Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit". Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. WZB, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie, S. 1-21.

Femina Politica 2002: Geschlechterdemokratie – ein neues feministisches Leitbild? Jg. 11, H. 2.

Fraser, Nancy 1996: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): Politische Theorie: Differenz und Lebensqualität, Frankfurt a.M., S. 351-376.

Geißler, Rainer 1996: Die Sozialstruktur Deutschlands: Die gesellschaftliche Entwicklung mit einer Zwischenbilanz zur Vereinigung. Opladen.

Gorz, André 2000: Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt a.M.

Hochschild, Arlie R. 2002: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen.

Knapp, Gudrun Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.) 2003: Achsen der Differenz. Münster.

Millett, Kate 1985: Sexus und Herrschaft: die Tyrannei des Mannes in unserer Gesellschaft. Reinbek bei Hamburg.

Moldaschl, Manfred/Voß, Günter G. (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering.

Prokop, Ulrike 1976: Weiblicher Lebenszusammenhang: von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche. Frankfurt a.M.

Walby, Sylvia 1986: Patriarchy at work: patriarchal and capitalist relations in employment. Cambridge u.a.

Maria Funder

(K)ein Ende der Geschlechterungleichheit? Arbeit und Geschlecht als Medien der Inklusion und Exklusion in Organisationen[1]

Einleitung

Die Statistiken zur Einkommens- und Erwerbssituation von Frauen sprechen bis heute eine eindeutige Sprache, wenn es um die Frage der Geschlechter(un)gleichheit auf dem Arbeitsmarkt geht. Demnach sind Frauen – trotz des in westlichen Industriegesellschaften vorherrschenden verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgebots – durchaus nicht in jeder Hinsicht gleichgestellt. Zwar ist es in den letzten Jahrzehnten zu einer Anhebung des (Aus-)Bildungs- und Qualifikationsniveaus, einer nicht mehr rückgängig zu machenden und sogar noch ansteigenden Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit gekommen, aber gleichwohl ist die Gender-Asymmetrie auf dem Arbeitsmarkt nicht verschwunden. Frauen und Männer arbeiten nach wie vor größtenteils in verschiedenen Branchen, Berufen und Tätigkeitsbereichen, und, was im Hinblick auf ihre Einkommen wichtig ist, sie arbeiten in Organisationen, die vertikale und horizontale Segregationen aufweisen. So gibt es offenbar ein Gesetz der hierarchisch zunehmenden Männerdominanz in Organisationen. Je höher also die Karriereebene, umso kleiner der Frauenanteil und „ausgeprägter die Dominanz der Männer" (Geißler 1996: 284). Zudem sind atypische und prekäre Beschäftigungen zu einem großen Teil Arbeitsverhältnisse von Frauen. Auszugehen ist gegenwärtig also immer noch von einer vergeschlechtlichten Arbeitsteilung im Erwerbsleben, die Lorber (1999) auf die Formel „getrennt und ungleich" bringt. Vor allem klassische Frauenberufe sind durch Geschlechtertrennung, niedrige Löhne, unterbrochene Beschäftigungsverhältnisse und – so Acker (1989) – ein hohes Maß an „Unterordnung unter Männer" gekennzeichnet. Zu beobachten ist somit eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem, was in Anbetracht der bereits vorhandenen Qualifikationen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Organisationen möglich wäre, und ihrer realen beruflichen Positionierung bzw. der Einkommenssituation. Kurzum, die geschlechtshierarchische Segregation besitzt eine große Beharrungskraft, die im Zusammenhang steht mit der Wirkungsmächtigkeit geschlechtsspezifischer Zuschreibungsprozesse im Erwerbssystem (vgl. Achatz u.a. 2002; Wetterer 2002).

Dieses Bild ist aus einer Vogelperspektive gewonnen und suggeriert ein hohes Maß an Eindeutigkeit hinsichtlich der Frage der Geschlechterungleichheit. Offenbar findet in modernen Gesellschaften eine fortlaufende Reproduktion von Geschlechterdifferenz und hierarchie statt, die sich auch in Organisationen widerspiegelt und eindeutige Trennungslinien zwischen der Arbeitsmarktlage und -chance von Frauen und

Männern erzeugt. Dabei gerät jedoch die Vielzahl neuer Grenzziehungen, die auch zwischen Frauen auszumachen sind, aus dem Blickfeld. Folglich ist es nur konsequent, dass diese Problematik seit einigen Jahren ein zentrales Thema der Genderforschung darstellt und verstärkt auf die Vielfalt von Formen geschlechtlicher Differenzierung Bezug genommen wird. So hat etwa Ilse Lenz Abschied von einem homogenen Geschlechterkollektiv „Frau" genommen und plädiert nunmehr für die Wahrnehmung sozialer, kultureller und politischer Kontexte und darauf zurückzuführende Differenzen im Geschlechterverhältnis (vgl. Lenz 2000). Dies macht die Suche nach Erklärungskonzepten von Geschlechterungleichheit keineswegs einfacher. D.h. zukünftig wird es wohl allein mit einem Verweis auf die strukturelle Wirkungsmacht der Geschlechterdifferenz (Geschlecht als „Platzanweiser") nicht mehr getan sein. Bettina Heintz bringt es auf den Punkt, wenn sie davon spricht, dass die „Differenzsemantik" in den letzten Jahren an Deutungsmacht verloren hat (Heintz 2002: 11). Weinbach und Stichweh gehen sogar noch einen Schritt weiter und behaupten eine „Nivellierung und Aufhebung geschlechtlicher Ungleichheit", die sie für weitaus wahrscheinlicher halten als die Neuentstehung von Differenzen (Weinbach/Stichweh 2002: 49).

Will man also die nach wie vor zu beobachtende Persistenz von Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt sowie in Organisationen erklären und dabei offen für Wandlungsprozesse bleiben, genügt der Hinweis auf die Omnirelevanz der Geschlechterdifferenz oder den prägenden Masterstatus des Geschlechts nicht mehr aus. In diesem Zusammenhang fällt auf, dass wir heute zwar viel über das Ausmaß der Schlechterstellung von Frauen im Erwerbssystem wissen, aber noch viel zu wenig über die Ursachen und Mechanismen der Erzeugung (wie des Abbaus) von Geschlechter(un)gleichheit. Hierüber Aufschluss zu gewinnen, ist somit von zentraler Bedeutung für die zukünftige Genderforschung. Von Interesse ist hier vor allem auch die Organisationsebene, wie etwa die Analyse von Prozessen des Genderings in Organisationen. Mithin ist bereits seit einiger Zeit eine intensive Suche nach theoretischen Erklärungskonzepten, die auf eine Verknüpfung von Geschlechter- und Organisationssoziologie abzielten (vgl. u.a. Wharton 2002), zu beobachten.

Die Relevanz, die nach einer intensiven Phase makro- und mikrosoziologischer Betrachtungen neuerdings der Organisationsebene zugewiesen wird, lässt sich vielleicht am besten dadurch erklären, dass es schließlich Organisationen sind, die darüber entscheiden, wer eingestellt und wer entlassen werden soll, welche Tätigkeiten wer und mit welcher Entlohnung ausführen soll, welche Aufstiegsmöglichkeiten wem eröffnet werden sollen und auch, welche hierarchische Positionen für wen vorgesehen sind. Hieraus folgt natürlich nicht, dass die Ebene des Arbeitsmarktes sowie wohlfahrtsstaatliche Regelungen nunmehr bedeutungslos werden (vgl. Gottschall 2000; Pfau-Effinger 2000).

Ziel des Beitrages ist es herauszuarbeiten, dass Arbeit und Geschlecht als Medien der Inklusion und Exklusion in Organisationen fungieren. Folglich kommt man nicht

umhin, zunächst einen Rekurs auf den Arbeitsbegriff vorzunehmen (Teil 1). Dargelegt wird, dass Arbeit auch in der funktional differenzierten Gesellschaft eine relevante Analysekategorie darstellt. So lässt sich Arbeit als Medium der Inklusion/Exklusion in Organisationen begreifen. Der zweite Teil der Ausführungen konzentriert sich dann auf den Zusammenhang von Arbeit, Geschlecht und Organisation (Teil 2). Dies erfordert zunächst eine Bezugnahme auf theoretische Sichtweisen von Organisationen. So stellt sich vor allem die Frage, ob in der Mainstream-Organisationsforschung überhaupt ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und Organisation hergestellt wird (2.1). Da es sich hierbei um das zentrale Thema der feministischen Organisationsforschung handelt, wird selbstverständlich auch auf diese einzugehen sein (2.2). Zugespitzt geht es hier vor allem darum zu prüfen, ob Organisationen grundsätzlich vergeschlechtlicht oder – wovon bereits die klassische Organisationslehre ausgeht – nicht doch geschlechtsneutral sind. Stellt die Geschlechterdifferenz also nur eine potentiell aktivierbare Orientierungshilfe dar, die zukünftig irrelevant werden könnte? Es wird die These vertreten, dass es zwar nach wie vor eine Verknüpfung von (Geschlechter-)Differenz und Hierarchie gibt, diese aber in Organisationen keineswegs immer und überall wirkungsmächtig sein muss. Abschließend wird ein vorläufiges Fazit gezogen und auf zukünftige Forschungsperspektiven einer genderorientierten Organisationsanalyse eingegangen (Teil 3).

1. Arbeit als Medium der Inklusion und Exklusion

Keine Frage, der Arbeitsbegriff gehört zu den Klassikern unter den soziologischen Grundkategorien. So bildete er seit dem 18. Jahrhundert eine Quelle der Inspiration für Gesellschaftstheorien. Von Hobbes über Locke, Kant, Hegel, Marx bis Durkheim wird Arbeit als Teilnahmevoraussetzung des Menschen an der Gesellschaft – als Vergesellschaftungsmedium – begriffen. Man könnte auch von Inklusion qua Arbeit sprechen. Arbeit stellt somit nicht nur eine soziale Tätigkeit dar, die für die Reproduktion menschlichen Lebens unerlässlich ist, sondern auch einen gewichtigen Vermittlungszusammenhang zwischen Individuum und Gesellschaft. Diese zentrale gesellschaftliche Bedeutung, die der Arbeit zugeschrieben wird, ist noch ein relativ junges Phänomen der Geschichte, das sich im Grunde erst im späten 18. und 19. Jahrhundert mit der Entstehung eines modernen Arbeitsverständnisses herausbilden konnte. Galt Arbeit zuvor als Mühsal und Plage und dementsprechend auch der, der arbeiten musste, als gesellschaftlich wertlos, ändert sich dies im Verlauf des 18. Jahrhunderts nachdrücklich. Vor allem Max Weber verdanken wir die Erkenntnis, dass sich das Verständnis der Arbeit in Europa seit der Antike grundlegend gewandelt hat. Mithin gilt die griechische und römische Antike geradezu als Gegenbild zur Moderne, denn hier wurde Arbeit hauptsächlich als eine Tätigkeit angesehen, die Unfreie und Personen minderen Rechts ausüben, die keine soziale Wertschätzung erfuhren.

Dementsprechend verstand sich die Gesellschaft der Polis keineswegs als Arbeitsgesellschaft, wenngleich sie auch nicht ohne Arbeit auskam (vgl. Kocka 2000: 477).

Dies ändert sich im Verlauf der Jahrhunderte, so vor allem in der Phase der „Great Transformation" (Polany), der Umstellung von einer Bedarfs- in eine Marktwirtschaft, die einher geht mit der Verselbstständigung (Entbettung) der Wirtschaft als eine separate Sphäre mit einer eigenen Logik. Im Zuge dieses Prozesses erfährt auch die Arbeit eine zunehmende – zunächst noch religiös begründete – Hochschätzung, die sich insbesondere im Verlauf der Industrialisierung mit der Trennung von Erwerbsarbeit und Haushalt/Familie, der Etablierung von Arbeitsmärkten wie der Verbreitung formal freier Arbeit noch verstärkt. Hiermit verbunden ist die uns allen nur zu gut bekannte Einengung des Begriffs der Arbeit auf eine planmäßige, zweckrationale Tätigkeit in Form der marktvermittelten bzw. marktorientierten Lohnarbeit, die weitgehend als eine industrielle, abhängige und kontraktuelle erfahren und zum zentralen Modus der Vergesellschaftung von Individuen in der Industriegesellschaft wird. Diese verengte Wahrnehmung von Arbeit als Erwerbsarbeit hat allerdings eine Reihe von Fehlwahrnehmungen, wie vor allem die Bewertung von Hausarbeit als Nicht-Arbeit, hervorgerufen, mit denen sich nicht nur, aber ganz besonders, die Genderforschung bis heute herumplagt. Folglich stellt sich die Frage, ob und inwieweit soziologische Theorien mittlerweile einen Beitrag zur Neubestimmung von Arbeit geleistet haben.

Bekanntermaßen hat sich im Zuge der sich seit ihrer institutionellen Etablierung immer weiter ausdifferenzierenden Soziologie nach und gegen Marx auch das Theorierepertoire erheblich erweitert. Dabei ist nicht zu übersehen, dass der Arbeitsbegriff, zwar nicht generell, aber dennoch der Tendenz nach – und dies zeichnet sich bereits bei Durkheim und Weber ab – seine Zentralität als soziologische Basiskategorie eingebüßt hat. Hieraus jedoch die Schlussfolgerung zu ziehen, dass der Begriff der Arbeit nicht mehr als Analysekategorie für funktional differenzierte Gesellschaften taugt, wäre allerdings etwas voreilig (vgl. hierzu auch Bommes/Tacke 2001).

Das industrielle Paradigma der Arbeit ist zwar brüchig geworden, gleichwohl vermutet – entgegen früheren soziologischen Diagnosen – heute kaum noch jemand ein „Ende der Arbeitsgesellschaft" (Offe 1984). Wir leben nach wie vor in einer Gesellschaft, in der ein Großteil der Menschen nicht nur ihre Existenz, sondern auch ihre soziale Identität und Anerkennung über die Ausübung bezahlter Arbeit (größtenteils in Form abhängiger Erwerbsarbeit) erfährt. Gleichwohl ist der Hinweis durchaus berechtigt, keinem Arbeitsmythos aufzusitzen und das Nachdenken über die Zukunft der Arbeit mit der Frage nach dem Status der Arbeit in analytischer und konzeptioneller Perspektive zu verknüpfen, um ein Denken in Alternativen nicht von vornherein unmöglich zu machen. D.h. nachgedacht werden muss zum einen über einen neuen Arbeitsbegriff (a) und zum anderen über die Verknüpfung von Arbeit, Organisation und Gesellschaft (b).

a) Anmerkungen zum Arbeitsbegriff bzw. zur Form der Arbeit: Nicht nur in der Genderforschung (siehe hierzu insbesondere das Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung"), auch in der Arbeits- und Industriesoziologie wird unter dem Vorzeichen einer erste Schatten vorauswerfenden Informations- und Wissensgesellschaft erneut über die Probleme einer allzu starken Verengung des Arbeitsbegriffs diskutiert. Arbeit nur als eine Notwendigkeit zur Daseinsvorsorge zu betrachten, greift ohne Zweifel zu kurz, vielmehr gilt es auch, den Aspekt der Angewiesenheit von Menschen auf die Tätigkeit anderer zu betonen. In der Tat ist es mehr als ratsam, Arbeit auch als eine Komponente menschlichen Handelns zu begreifen, die sich „im Medium der Kooperation" vollzieht (siehe Kurz-Scherf in diesem Band) und hierin ein Ergebnis sozialer Definitions- und Aushandlungsprozesse zu sehen.

Arbeit lässt sich somit keineswegs nur als etwas, was uns schwer fällt (Mühe und Plage) oder als Notwendigkeit zum Überleben fassen, vielmehr ist von einem Arbeitsbegriff auszugehen, der „zwischen Lust und Last" oszilliert (vgl. Baecker 2002) und zudem stets Momente der Subjektivität und Sinnlichkeit aufweist. So ist es an der Zeit einen erweiterten Arbeitsbegriff zu entwickeln, der auch Aspekte interaktionistischen, subjektivierenden Arbeitshandelns umfasst. Ein solcher Arbeitsbegriff unterscheidet sich grundlegend von früheren Konzepten, in denen Arbeit primär als ein rationales, planmäßiges, instrumentelles Handeln begriffen wurde. Mit anderen Worten, ein Konzept von Arbeit, das von einem „Malocher-Modell der Arbeit" (industrielle Arbeit) ausgeht und ausschließlich seinen sinnentleerten, repetitiven Charakter sowie seine Prestigelosigkeit und Entwürdigung, im Sinne von Hannah Arendts animal laborans, betont, greift zu kurz. Selbst Produktionsarbeit lässt sich heute nicht mit einem instrumentalistischen Arbeitsbegriff zufrieden stellend erklären, erst recht nicht, wenn man bedenkt, dass diese mehr und mehr kommunikative Aushandlungs- und Abstimmungsprozesse beinhaltet (vgl. u.a. Kocyba 2000).

Anknüpfungspunkte für ein neues Konzept von Arbeit liefert gegenwärtig nicht nur die feministische Arbeitsforschung, vielmehr zeigt auch ein Blick auf die aktuelle Debatte über die „Subjektivierung der Arbeit" (vgl. Moldaschl/Voß 2002), obwohl diese nicht explizit auf die Genderproblematik Bezug nimmt, dass ein neuer Arbeitsbegriff erforderlich ist, um die neuen, widersprüchlichen Anforderungen erfassen zu können, die durch die „begrenzten Entgrenzungen" von Arbeits- und Unternehmensorganisationen (vgl. Minssen 2000) wie auch durch die Aufweichung der Grenzziehung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt entstanden sind. So ist zu beobachten, dass der ehemalige „Störfaktor" Subjektivität mittlerweile nicht nur in der Sphäre der Reproduktion eine Rolle spielt, sondern auch in der betrieblichen Arbeitswelt an Bedeutung gewinnt (Moldaschl/Voß 2000: 14). Auszumachen sind sowohl neuartige Handlungsmöglichkeiten als auch anforderungen, die ausgesprochen ambivalent zu beurteilen sind. Auf der einen Seite ist ein höherer Grad an Autonomie zu beobachten und auf der anderen aber auch ein zunehmender Zwang

zur „Selbstökonomisierung“ und damit einhergehenden Belastungen. Allein die Verfügung über spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und fachliche Fähigkeiten sowie etwa eine Orientierung an klassischen Arbeitstugenden reicht immer weniger aus, um die Anforderungen, die moderne Organisationen stellen, erfüllen zu können. Zunehmend gefragt sind somit subjektive Potentiale und Leistungen sowie die Fähigkeit zur aktiven Gestaltung der eigenen Arbeit. Dieser Wandel spiegelt sich auch in einer Neubewertung des Arbeitsvermögens wider. Es kommt also keineswegs nur mehr auf die Verausgabung spezialisierter Fähigkeiten im Arbeitsprozess an, vielmehr lässt sich eine Bedeutungszunahme nichttechnischer, organisatorischer und sozialer Kompetenzen ausmachen. Dementsprechend wird der Begriff des menschlichen Arbeitsvermögens[2] heute auch in hohem Maße mit der Fähigkeit von Subjekten zur „Selbstorganisation“ (Voß/Pongratz 1998) bzw. „Selbsttätigkeit“ (Wolf 1999) in Verbindung gebracht, also der Fähigkeit eines Subjekts zum reflexiven Handeln. So zeichnet sich bereits jetzt schon ein erweiterter Zugriff auf das Arbeitsvermögen von Individuen ab, der nunmehr auch Aspekte der Subjektivität und des selbstorganisierten Handelns umfasst. Welche Konsequenzen sich hieraus ergeben, insbesondere im Hinblick auf Prozesse des Genderings sowie die Definition von „Männerarbeit“ und „Frauenarbeit“, lässt sich noch nicht abschließend erfassen. Zu früh wäre es allerdings hieraus bereits den Schluss zu ziehen, Frauen seien die Gewinnerinnen dieses Prozesses, da sie – wie etwa Priddat (2001) behauptet – über eine Vielzahl von Kompetenzen verfügt, die moderne Organisationen von ihren Beschäftigten erwarten. Hierzu gehören vor allem so genannte soft-skills, wie Kommunikationsfähigkeit, Organisationstalent, Entscheidungskompetenz, Flexibilität, Stressresistenz usw. Dies erinnert stark an die Problematik, die bereits im Zusammenhang mit dem Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens diskutiert wurde, mit dem einzigen Unterschied, dass nunmehr Frauen von diesen arbeitsorganisatorischen Wandlungsprozessen profitieren sollen. Da diese Fähigkeiten aber selbstverständlich auch Männern abverlangt werden, erweist sich die Hoffnung auf eine Neuordnung der Geschlechterordnung wohl als verfrüht.

b) Arbeit als Medium der Inklusion/Exklusion: Beruhten in der Vergangenheit nahezu alle soziologischen Gesellschaftstheorien auf dem Begriff der Arbeit, wird gegenwärtig zunehmend daran gezweifelt, dass der Faktor Arbeit in modernen Gesellschaften überhaupt noch eine Rolle spielt. So wird etwa in den Konzepten der Wissensgesellschaft der Produktionsfaktor Wissen als weitaus gewichtiger bewertet als die Faktoren Kapital und Arbeit. Auch das Konzept der Erlebnisgesellschaft sieht nicht Arbeit, sondern Konsumtion als zentral an, um Gegenwartsgesellschaften angemessen beschreiben zu können. Besonders pointiert ist hier vor allem der Standpunkt der Systemtheorie. So wird aus systemtheoretischer Sicht sogar stark bezweifelt, dass die Kategorie der Arbeit noch ein wesentlicher Baustein von Gesellschaftstheorien sein kann. Um also Arbeit für die Analyse moderner Gesellschaften wieder anschlussfähig zu machen, muss erklärt werden, warum Arbeit ein Medium der Inklusion wie Exklusion darstellt.

Nun könnte man es sich leicht machen und behaupten, dass ja bereits ein Blick auf unsere Arbeitsgesellschaft genügt, um festzustellen, dass (Erwerbs-)Arbeit noch immer eine wichtige Scharnierfunktion zwischen Individuum und Gesellschaft bildet und nach wie vor nicht nur eine zentrale „Zugangsvoraussetzung zur Ökonomie des Geldes“ darstellt, sondern auch mit individueller Selbstverwirklichung sowie einem sozialen Erwartungsdruck (Gesellschaft) korreliert. D.h. man wird gezwungen zu arbeiten, wenn man an der Ordnung teilhaben will (vgl. Baecker 2003a: 72). Allein diese Hinweise auf die Zentralität von Arbeit reichen jedoch nicht aus, um die These von der Unbrauchbarkeit der Arbeit für moderne Gesellschaftsanalysen zurückzuweisen, hierzu bedarf es vielmehr auch eines Blicks auf aktuelle theoretische Diskurse.

Anknüpfungspunkte hierfür bieten einige jüngere organisationssoziologische Arbeiten, in denen über Arbeit sowohl mit Blick auf Organisationen und Teilsysteme als auch auf die Gesellschaft nachgedacht wird. Sie zeigen, dass selbst moderne Gesellschaftstheorien – wie die Systemtheorie – auf den Begriff der Arbeit nicht so ohne weiteres verzichten kann. So finden sich in der aktuellen systemtheoretischen Diskussion eine Reihe von Begriffsvorschlägen und Konzeptionen, in denen an der Kategorie Arbeit festgehalten wird. Zu nennen sind hier etwa Ausführungen von Fuchs, der herausarbeitet, dass der Modus der Inklusion in stratifizierten Gesellschaften an die Schicht, „genauer an den Zufall der Geburt in eine bestimmte Schicht“ (Fuchs 1997: 425) gebunden ist, während es sich in der funktional differenzierten Gesellschaft um Arbeit, genauer um Erwerbsarbeit, handelt. Erwerbsarbeit stellt somit das eigentliche Inklusionsmedium dar. Ihre Knapphaltung erklärt wiederum Prozesse der Exklusion, ja sogar die Gefahr einer plötzlichen Komplettexklusion, ausgelöst durch den Wegfall von Ressourcen für substitutive Inklusion, etwa in Form wohlfahrtsstaatlicher Transferzahlungen. Diese kann sogar – so Fuchs – zu einer neuen und „im Weltmaßstab gigantischen Vagabondage“ führen (ebd.: 435). Diesen Aspekt der Exklusion betont auch Kronauer, wenn er davon spricht, dass eine wachsende Zahl von Menschen einer Marginalisierung am Arbeitsmarkt bis hin zum gänzlichen Ausschluss von Erwerbsarbeit ausgesetzt sind, die mit gesellschaftlicher Isolation zusammenfällt (Kronauer 1999: 61). Exklusion ist dabei aufs engste mit Inklusion verwoben, d.h. im Unterschied zu Luhmann, der von einer Logik der Allinklusion ausgeht, betonen Fuchs wie Kronauer, dass es nicht nur ein „Drinnen“, sondern immer auch ein „Draußen“ gibt. Exklusionsprobleme können schließlich auf vielfältige Weisen auf die Gesellschaft zurückwirken, nicht zuletzt auch auf die Strukturen der Inklusion (z.B. als Druckmittel zur Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der Re-Kommodifizierung der Arbeitskraft), so dass von einem „gesellschaftlichen Spannungsverhältnis“ (Kronauer 1999: 66) auszugehen ist.

Im Kern geht es also um die Reformulierung von Arbeit als Inklusionsform und medium, wobei die Frage der Exklusion stets mitschwingt. Während Fuchs sich hierbei primär auf den Zusammenhang von Arbeit und Gesellschaft konzentriert, richten

Bommes und Tacke ihren Blick auf den Verweisungszusammenhang von Arbeit, Organisation und Gesellschaft. So argumentieren sie, dass Individuen aufgrund der begrenzten Formbarkeit ihres individuellen Arbeitsvermögens über limitierte Inklusionsmöglichkeiten verfügen und Exklusionsrisiken ausgesetzt sind. Organisationen hingegen haben die Möglichkeit, Mitgliedschaftsrollen zu differenzieren und „sich immer neue und immer auch andere Individuen" zu suchen, „die arbeiten wollen und können, und sich entsprechend ausbilden lassen" (ebd.: 77). Folglich sind es zuallererst Organisationen, die darüber entscheiden, ob und inwieweit ein spezifisches Arbeitsvermögen der Mitgliedschaftsrolle entspricht (bzw. entsprechen könnte) und Inklusion erfolgt.

Indem sie ihren Blick auf die Ebene der Organisation richten, gelingt es ihnen nicht nur, die Aufmerksamkeit auf Prozesse der Inklusion und Exklusion durch Organisationen zu lenken, sondern auch Momente struktureller Kopplung zwischen den Teilsystemen aufzudecken. So ist etwa die Beteiligung des Erziehungssystems, aber im Grunde auch des Rechtssystems wie des politischen Systems, an der Ausdifferenzierung der Arbeit evident (ebd.: 76). Vorgeschlagen wird, „Arbeit als wirtschaftlich konstituiertes Inklusionsmedium moderner Organisationen zu beschreiben, das zugleich zahlreiche Strukturbildungen in anderen Funktionssystemen der Gesellschaft anstößt" (Bommes/Tacke 2001: 81).

Worin liegt nun der theoretische Gewinn eines solchen Rekurses auf Arbeit? Meines Erachtens ergibt er sich vor allem durch die Bezugnahme auf Organisationen, Teilsysteme und letztendlich auch auf die Gesellschaft. Die Verschränkung von Arbeit und Organisation stellt in funktional differenzierten Gesellschaften demnach einen zentralen Verweisungszusammenhang dar, durch den Prozesse sozialer Inklusion/Exklusion in Gang gesetzt werden. Auch gibt er Aufschluss über Prozesse struktureller Kopplung. Denn strukturelle Veränderungsprozesse der Ausgestaltung von Mitgliedschaftsrollen, etwa in Wirtschaftsorganisationen, haben zumeist auch Rückwirkungen auf die Ausbildungs- und Qualifikationsstrukturen, also das bereits erwähnte Erziehungssystem, was wiederum Einfluss auf die Inklusionschancen wie auch das Exklusionsrisiko von Individuen hat, nämlich Arbeit zu erhalten oder Arbeit zu verlieren und aus dem Medium der Arbeit zu fallen. Hieraus ergeben sich wiederum Konsequenzen hinsichtlich der Inklusions- und Exklusionsstrukturen, was dann am Ende auch mit Rückwirkungen auf die Gesellschaft verbunden ist (ebd.: 81).

2. Geschlecht als Medium der Inklusion/Exklusion oder: Zum Zusammenhang von Arbeit, Geschlecht und Organisation

Während ein Vorteil dieses Verständnisses von Arbeit als Inklusionsform und medium darin besteht, dass es Zusammenhänge zwischen Organisationen, Funktionssystemen und der Gesellschaft herstellt, mangelt es ihm – man könnte fast sagen

erwartungsgemäß – an einer umfassenden Berücksichtigung des Genderaspekts.[3] Ganz im Gegensatz zum Mainstream der soziologischen Frauenforschung, der von der Omnirelevanz der Geschlechterdifferenz ausgeht und Geschlecht als eine Strukturkategorie betrachtet, betonen viele TheoretikerInnen moderner Gesellschaften den Aspekt der Geschlechtsneutralität von Organisationen und mithin von Teilsystemen der Gesellschaft. So wird von Individuen/Personen/Adressen gesprochen, da – so die Theorie – Männer wie Frauen in einer funktional differenzierten Gesellschaft – und dies unterscheidet sie schließlich von einer stratifizierten Gesellschaft – grundsätzlich die gleichen Chancen hätten, ihr Arbeitsvermögen zu formen und sich damit Zugang zu Organisationen zu verschaffen. Es wird von der These ausgegangen, dass die Bildung von Organisationen dann in großem Stil in Gang kommt, „wenn die Gesellschaft es ermöglicht, Individuen zu rekrutieren unter Abwerfen all des Ballastes, der durch Herkunft, Gruppenzugehörigkeiten, Schichtung usw. die Prägsamkeit des Arbeitsverhaltens eingeschränkt hatte" (Luhmann 2000: 382). Zu diesem Ballast gehört selbstverständlich auch das Geschlecht. Kurzum, der Zugang zu Organisationen steht Männern wie Frauen gleichermaßen offen, mehr noch, Individuen werden nicht als vergeschlechtlichte Subjekte inkludiert, sondern entlang der Erwartungen von Organisationen sowie der Anforderungen der Funktionsbereiche der Gesellschaft. Und so gibt es auf den ersten Blick wahrlich keinen zwingenden Grund, warum Organisationen eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung aufweisen sollten. Von einer systematischen Bezugnahme auf Geschlecht als strukturierendes Merkmal von Organisationen kann somit zunächst einmal keine Rede sein. Im Gegenteil, es wird davon ausgegangen, dass alle Mitglieder dem Organisationszweck unterstellt sind, ja, dass in zweckspezifischen Organisationen eine geschlechtsunabhängige Gleichheit zwischen den Mitgliedern vorherrscht. Auf den Punkt gebracht: Das Geschlecht darf in Organisationen gar keinen Einfluss haben. Deshalb gibt es für die Selbstdarstellung der Organisation auch „keinen Grund, das Geschlechterverhältnis überhaupt zu thematisieren" (Nollmann 2002: 169).

Ziel der weiteren Ausführungen ist es, zu zeigen, dass diese Sichtweise durchaus Tradition in der Organisationssoziologie hat. Dementsprechend wird im Folgenden ein kurzer Rekurs auf die Mainstream-Organisationssoziologie vorgenommen (2.1). Sodann werden zum einen Konzepte der bis heute immer noch nicht sehr beachteten feministischen Organisationsforschung vorgestellt, die in der Nichtberücksichtigung von Geschlecht einen blinden Fleck der Organisationstheorie sieht. Hierbei handelt es sich vor allem um Ansätze, die behaupten, dass Organisationen immer geschlechtlich strukturiert sind, Geschlecht also omnipräsent und omnirelevant ist. Zum anderen wird auf die jüngste Debatte in der Gender- und Organisationsforschung eingegangen, insbesondere auf jene Ansätze, die von der Geschlechtsneutralität von Organisationen ausgehen, aber dennoch eine „Infizierung" des Systems mit dem Virus der geschlechtlichen Ungleichheit nicht grundsätzlich ausschließen (2.2).

2.1 Mainstream-Organisationstheorien und die Frage des Geschlechts

Eine geradezu paradigmatische Bedeutung für die Entwicklung von Organisationstheorien nimmt das Webersche Bürokratiemodell ein, in dem zentrale Wesensmerkmale von Organisationen idealtypisch beschrieben werden. Danach sind Organisationen in erster Linie durch einen zweckorientierten Mitteleinsatz zur Zielerreichung geprägt, durchdrungen von Rationalität und einer objektiv-versachlichten Struktur. Rationale Organisationen zeichnen sich demnach durch eine streng hierarchische und funktionale, arbeitsteilige Ordnungsstruktur aus. Hieraus entwickelt sich die Vorstellung eines one-best-way zur Effizienzerzielung. Dieses Grundmodell der rationalen Organisation, wird quasi zum Leitbild der Organisationsgestaltung erhoben.

Organisationen als rationale (Maschinen-)Systeme zu verstehen, die zweckspezifische Ziele verfolgen, bedeutet aber noch mehr, nämlich in ihnen Gebilde zu sehen, die sich bei der Rekrutierung ihrer Mitglieder nicht an gesellschaftlichen Rangordnungen orientieren. Faktische Über- und Unterordnungsverhältnisse (Hierarchien) resultieren dementsprechend aus Fertigkeiten und Fachkompetenzen und erfolgen ohne Ansehen der askriptiven Merkmale einer Person. Diesem Verständnis entsprechend hätte in Organisationen der Gleichheitsgrundsatz höchste Priorität, denn schließlich basiert die Positionierung von Mitgliedern innerhalb von Organisationen, die Form der Arbeitsteilung wie auch die Zuschreibung von Arbeitsaufgaben und ihre Bewertung nicht auf Merkmalen wie Stand, Alter, Geschlecht. Stattdessen geht es um das spezifische Arbeitsvermögen von Personen, also ihre persönlichen Qualifikationen, ihre Kenntnisse, ihre Fähigkeiten, ihre Fertigkeiten und ihre Leistungsfähigkeit. Charakteristisch für Organisationen ist demnach ihre Unpersönlichkeit, Sachlichkeit, Formalität und Regelhaftigkeit, Effizienz und Kalkulierbarkeit. Sie bestimmen die Binnenstruktur von und letztlich auch das Handeln der Akteure in Organisationen, die folglich als geschlechtslose Maschinen betrachtet werden.

Zu einer Wende in der Geschichte der Organisationstheorien trug der in den 30er Jahren an Popularität gewinnende Human-Relations-Ansatz bei, der die Beziehungen und Bedürfnisse der Arbeitenden als wichtige Faktoren der Leistungserstellung erkannte und das „rationale Management“ in Frage stellte (vgl. u.a. Rastetter 1995: 90). Dementsprechend könnte man zu der Auffassung gelangen, dass mit der Human-Relations-Forschung und der Entdeckung des Subjekts sowie vor allem der informellen Beziehungen in Organisationen (Roethlisberger/Dickson) auch die Geschlechterbeziehungen in Organisationen zum Thema der Forschung werden. Statt dessen – so die Ergebnisse der Reinterpretation der Hawthorne-Studien von Acker und van Houten (1992) – zeigt sich deutlich, dass die in der Studie einbezogenen Beschäftigten für die Forscher ganz offensichtlich kein Geschlecht hatten: „the worker had no gender“. So wird in den Studien weder näher auf das patriarchalisch geprägte Verhältnis zwischen den beschäftigten Frauen und ihren Vorgesetzten eingegangen, noch wird den außerbetrieblichen Lebenskonstellationen Aufmerksamkeit geschenkt. Zwar lässt sich im Nachhinein nicht mehr prüfen, welche Relevanz diesen Aspekten zukam, gleichwohl – so Acker und van Houten – gilt es festzuhalten, dass der Genderaspekt systematisch ausgeblendet wurde, obwohl z.B. die männlichen Befragten ganz offensichtlich eine grundsätzlich andere Behandlung erfuhren als die in die Untersuchung einbezogenen Frauen.

Aber nicht nur in der Human-Relations-Forschung spielt die Genderproblematik keine Rolle, auch in der sich in den 50er Jahren herausbildenden funktionalistischen Organisationsforschung wie in der bis in die zweite Hälfte der 70er Jahre hinein dominierenden Kontingenzforschung taucht das Geschlecht weder als eigenständige Untersuchungsdimension noch als ein Thema der Sub-Strukturen von Organisationen auf.

Obwohl in den 70er und 80er Jahren bereits Kritik an den dominierenden Organisationstheorien aus einer feministischen Perspektive geäußert wurde (vgl. u.a. Kanter 1977), fanden alle Bemühungen, die Ursachen der Reproduktion der Geschlechterdifferenz in Organisationen sowie den Zusammenhang zwischen Organisationsstrukturen und Geschlechterbeziehungen auszuleuchten und konzeptionell zu verarbeiten, kaum Eingang in die Organisationstheorie. Dies ist eigentlich erstaunlich in Anbetracht der Tatsache, dass bereits Ende der 70er Jahre eine Hinwendung zu immer komplexeren Organisationstheorien erfolgte und dabei auch Ansätze hervorgebracht wurden, in denen innerbetriebliche Handlungskonstellationen (Weltz/Lullies 1984) ausgemacht wurden, die auf eine Abkehr vom Rationalitätsparadigma hinausliefen. So wurden Organisationen nunmehr als eine Arena mikropolitischer Prozesse verstanden, in denen Akteure miteinander wetteifern, konkurrieren, koalieren und kooperieren. Eine prominente Position nimmt hier das Konzept von Crozier und Friedberg ein, denen es darum ging, einen Ansatz zu entwickeln, „der die einseitigen Perspektiven des methodologischen Individualismus (der nur die individuellen Handlungsstrategien beleuchtet), des Interaktionismus (der kein Konzept für organisationale Formalstrukturen entwickelte) und der (älteren) Systemtheorie (die einer verdinglichten Sicht von Organisationen Vorschub leistet) überwindet“ (Türk 1989: 129).

Der Gewinn dieser handlungstheoretischen Perspektive besteht zweifelsohne darin, dass das soziale und politische Handeln von Organisationsmitgliedern ins Zentrum der Theoriebildung rückte. Gleichwohl vermisst man auch hier eine systematische Berücksichtigung des Genderbezugs. Dieser Vorwurf ist auch all jenen Organisationstheorien zu machen, in denen die Umwelt zum zentralen Gegenstand der Theoriebildung wurde, wie etwa den neuen institutionalistischen Ansätzen (vgl. u.a. Meyer/Rowan 1977; Scott/Meyer 1983; DiMaggio/Powell 1991).

Somit lässt sich resümieren, dass eine systematische Berücksichtigung der Genderdimension in der Mainstream-Organisationsforschung nicht stattgefunden hat. Weder wird Geschlecht als „Eigenschaft“ von Organisationsmitgliedern (z.B. in Form geschlechtlicher Identitäten) noch als gesellschaftliches Strukturverhältnis in den Theoriekonzepten aufgegriffen. Selbst in Texten zu konstruktivistischen oder institutio-

nalistischen Ansätzen sucht man größtenteils vergeblich nach Hinweisen auf die symbolische Repräsentation von Geschlecht, die auf der Ebene von Wahrnehmungen, Deutungen und Legitimationen von Leitbildern, Normen, Regeln und Schemata durchaus hätte thematisiert werden können. Kurzum, die Organisationsforschung hat die Bedeutung, die das Geschlecht in Organisationen hat, lange Zeit aus ihrer Theoriebildung ausgeblendet (vgl. u.a. Müller 1999a: 127). Dieser blinde Fleck der Organisationstheorie wurde erst durch die Frauen- und Genderforschung sichtbar. Hierzu ist anzumerken, dass keineswegs erst neue Organisationstheorien erfunden werden mussten, um die Frage des Geschlechts in die Organisationsforschung einzubringen. So belegt gerade die jüngere genderorientierte Organisationsforschung, dass auch die Mainstream-Organisationsforschung eine Reihe von Anknüpfungspunkten bietet, wie etwa an das Konzept der Mikropolitik (u.a. Riegraf 1996) oder Türks Ansatz, Organisationen als Verkörperung von Herrschaft zu begreifen (z.B. Rastetter 1995); selbst die Systemtheorie ist hier zu nennen (u.a. Pasero/Weinbach 2003), aber natürlich auch der Konstruktivismus (u.a. Heintz/Nadai u.a. 1998). Dementsprechend gibt es – wie in der Mainstream-Organisationsforschung – auch in der gendersensibilisierten Organisationsforschung unterschiedliche theoretische Sichtweisen auf Organisationen, angefangen von strukturtheoretischen bis hin zu handlungs- und akteurtheoretischen Konzepten.[4] Nun würde es zu weit führen, all diese Konzepte im Einzelnen ausführlich vorzustellen, stattdessen soll im Weiteren auf die zurzeit geführte, recht kontroverse Auseinandersetzung zum Thema: „Sind Organisationen gendered?“ eingegangen werden.

2.2 Gendered Organizational Analysis

Die aktuelle Debatte zum Thema Organisation und Geschlecht wird gegenwärtig maßgeblich durch zwei konträre Positionen bestimmt: Während ein Teil der feministischen TheoretikerInnen die Auffassung vertritt, dass Organisationen strukturell gendered sind, gehen andere, vor allem durch die Systemtheorie inspirierte, TheoretikerInnen davon aus, dass es sich bei Organisationen zunächst einmal um geschlechtsneutrale Gebilde handelt.

Geschlecht in Organisationen: omnipräsent und omnirelevant

Eine der prominentesten Vertreterinnen dieses Ansatzes ist zweifelsohne Joan Acker, die auch als eine Wegbereiterin der feministischen Organisationsforschung in dem von Türk herausgegebenen Sammelband über Hauptwerke der Organisationstheorie gewürdigt wird (vgl. Türk [Hg.] 2000). Ackers (1991) Ausgangspunkt ist die asymmetrische Geschlechterstrukturierung in der Gesellschaft, die sich auch in Organisationen widerspiegelt. Die Geschlechterdifferenz und die damit einhergehende Trennung

zwischen Produktions- und Reproduktionszuständigkeiten werden somit zum Ausgangspunkt von Inklusions- und Exklusionsprozessen in Organisationen. Mehr noch, Organisationen sind nicht nur intern Orte vergeschlechtlichter Strukturen und Prozesse, vielmehr tragen sie als gesellschaftliche Institutionen dazu bei, hierarchische Geschlechterverhältnisse aufrechtzuerhalten, diese also zu produzieren und zu reproduzieren.

Ackers Überlegungen zielen darauf ab, deutlich zu machen, dass Organisationsstrukturen und -prozesse, Rollen und Leitbilder nur auf den ersten Blick geschlechtsneutral bzw. geschlechtslos sind; tatsächlich besitzen sie stets auch eine vergeschlechtlichte Substruktur, die aber aufgrund des abstrakten und objektiv versachlichten Charakters von Organisationsstrukturen in der alltäglichen sozialen Praxis nicht nur unkenntlich gemacht, sondern auch permanent (re-)produziert wird. In Ackers „theory of gendered organizations“ erfolgt dieser Prozess auf vier Ebenen: Erstens der Ebene der Arbeitsorganisation; hier sind es vor allem die alltäglichen Praxen, Routinen und Entscheidungen, die zu geschlechtsspezifischen Segregationen und Hierarchisierungen führen. Zweitens auf der symbolischen Ebene; hier sind es vor allem Bilder und Symbole, die eine geschlechtliche Zuschreibung aufweisen. Drittens auf der Handlungs- bzw. Interaktionsebene; hier sind es Prozesse des doing-gender, die während des Arbeitsvollzuges stattfinden und erst zur Konstituierung wie Reproduktion der Geschlechterasymmetrie beitragen. Viertens schließlich auf der Subjektebene; hier geht es vor allem um die „Performanz der passenden Geschlechtlichkeit“ und die Positionierung von Subjekten „als adäquate, männliche oder weibliche Organisationsmitglieder“ (Wilz 2002: 87). Geschlechterdiskriminierung findet daher keineswegs offen statt, sie ist vielmehr in die Substruktur von Organisationen eingeschrieben. Damit ist es Acker gelungen, wie Müller hervorhebt, den Blick für die „gendered substructure“ von Organisationen zu öffnen, die allerdings noch einer detaillierteren Analyse bedarf (Müller 1999: 56).

Kritisch gegen die Position von Acker ist einzuwenden, dass sie, obwohl sie davon ausgeht, dass Organisationen nicht geschlechtsneutral sind, Geschlecht quasi als eine externe Komponente in ihren Ansatz einführt, die irgendwie mit der Organisation verbunden ist (vgl. hierzu auch die Kritik von Wilz 2002). So entsteht der Eindruck, als ob Organisationen doch eine geschlechtsneutrale Struktur hätten, unterhalb derer sich dann allerdings eine vergeschlechtlichte Substruktur befindet. Dies widerspräche allerdings ihrer eigentlichen Intention, nämlich Organisation als vergeschlechtlichte soziale Gebilde zu begreifen. Diese Unschärfe bei Acker versuchen vor allem Halford, Savage und Witz (1997) in ihren Arbeiten zu vermeiden. Auch sie grenzen sich von allen Ansätzen ab, in denen Organisationen als geschlechtsneutral konzipiert werden, vielmehr gehen sie davon aus, dass das Geschlecht von Personen wirkungsmächtig und mithin strukturbildend (Geschlechterasymmetrie) werden kann. Ihrem Ansatz entsprechend ist das Geschlecht in Organisationen nicht nur „embedded“, sondern auch „embodied“. Das Geschlecht ist demnach keineswegs als neutral anzu-

sehen und auch nicht nur als ein weiteres prägendes Merkmal von Organisationen. Da Organisationen durch Personen konstituiert werden, diese wiederum nicht von ihren Körpern abstrahiert werden können, ist es auch Organisationen nicht möglich, von Körpern zu abstrahieren. Männliche und weibliche Körper sind folglich Ansatzpunkte der Differenzierung, sie sind „die Basis vergeschlechtlichter Diskurse, der 'body politics' in Organisationen" (Wilz 2002: 90).

Wilz wendet hier zu recht kritisch ein, dass die Fokussierung auf das Embodiment von und in Organisationen bzw. auf Körperlichkeit immer die Gefahr einer Fixierung und Festschreibung birgt. Dies zeigt sich besonders deutlich bei Acker, die den Zusammenhang von Körperlichkeit, Geschlecht und Organisation so fasst, dass der weibliche Körper per se als Bedrohung (Gefühle) und Ausschlusskriterium (Fortpflanzung, Kindererziehung) wirkt. Ein Gedanke, der sich auch bei Halford u.a. findet, indem sie – wie Acker – Bezug auf die gesellschaftliche Trennung von Produktion und Reproduktion und die damit verbundene Konstruktion einer idealtypischen (männlichen) Arbeitskraft nehmen, die wiederum Organisationen als Orientierungsmaßstab dient.

Halten wir fest, Organisationen sind – so Acker, Halford u.a. – gendered und nicht geschlechtsneutral. Geschlecht spielt immer und überall eine Rolle. In der Strukturierung von Organisationen spiegeln sich asymmetrische außerorganisatorische Verhältnisse wider, ja, Organisationen tragen maßgeblich zu ihrer (Re-)Produktion bei, so dass ein Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen im Prinzip nicht möglich ist.

Organisationen sind nicht vergeschlechtlicht

Die hierzu vorliegenden, vor allem durch die Systemtheorie inspirierten Ansätze gehen zunächst einmal davon aus, dass Organisationen als nicht kalkulierbare, unberechenbare, historische Systeme wahrzunehmen sind, die sich selbst durch eigene Operationen (Entscheidungen) produzieren und reproduzieren. Aufgrund der neuen Differenzierungsform der modernen Gesellschaft wird die Inklusion in Subsysteme nicht mehr vorreguliert, wie dies in vormodernen Gesellschaften der Fall war. „Es gibt keine ersichtlichen Gründe" – so bereits Luhmann – „in diesen Gesellschaften, jemanden von einzelnen Funktionssystemen, oder gar allen, auszuschließen" (1995: 142). Demnach steht der Zugang zu Organisationen Männern wie Frauen gleichermaßen offen. Sind sie erst einmal inkludiert, dann nicht als vergeschlechtliche Personen, sondern als Mitglieder der Organisation, die bestimmte Organisationserwartungen erfüllen und ein dementsprechendes Arbeitsvermögen aufweisen. D.h. weder findet Geschlecht als eine „Eigenschaft" von Organisationsmitgliedern Berücksichtigung, noch wird Geschlecht als ein gesellschaftliches Strukturverhältnis, als ein prägendes Ordnungsmuster, das sich in Organisationen reproduziert und manifestiert, wahrgenommen (vgl. u.a. Wilz 2002: 97).

Die sich hier abzeichnende Blindheit hinsichtlich der Genderfrage kann – folgt man aktuellen Beiträgen zur Gender- und Organisationsforschung – allerdings vermieden werden, wenn Geschlecht etwa als eine Art „Parasit" (Nassehi 2002), der nicht per se wirkungsmächtig ist, als „kontingentes Ordnungsmuster" (Pasero 2003) oder als „systeminterne Orientierungshilfe" (Weinbach/Stichweh 2002), das zur Bewältigung von Unsicherheit und zum Umgang mit Mehrdeutigkeit in Organisationen (Baecker 2003) herangezogen werden kann, in die Analyse eingeht. Geschlecht gelangt in all diesen Ansätzen somit quasi erst in einem „zweiten Schritt" (Pasero) zur Wirkung, in dem es Organisationen etwa in die Lage versetzt, Entscheidungen zu treffen, die der Reduktion von Komplexität dienen.

Dies schließt nicht aus, Geschlecht auch weiterhin als ein Medium der Inklusion/Exklusion anzusehen, wenngleich es nunmehr nicht immer und nicht überall relevant ist. Vielmehr wird seine Aktivierung als kontextspezifisch betrachtet, so dass sogar eine Stilllegung seiner asymmetrie- bzw. hierarchiegenerierenden Wirkungsmacht denkbar ist. Demnach ist die Möglichkeit einer systemstrukturellen Entbehrlichkeit von Geschlechtdifferenz nicht grundsätzlich ausgeschlossen, ja mehr noch, Geschlechterungleichheit wird als kontingent und grundsätzlich instabiles Phänomen wahrgenommen, das im Zuge der Modernisierung auch verschwinden kann (vgl. Heintz 2002; Wimbach/Stichweh 2002; Pasero 2003).

Dieser Zugriff auf die Genderproblematik stellt die Omnirelevanz der Geschlechterdifferenz also grundsätzlich in Frage, stattdessen wird davon ausgegangen, dass – wie Heintz und Nadai es formulieren –, die „Sortierung in Männer und Frauen (...) ein 'Angebot' (ist), das zur weiteren Differenzierung genutzt werden kann, aber nicht genutzt werden muss" (Heintz/Nadai 1998: 80). Geschlecht wird somit keineswegs mehr als ein alle Ebenen der Organisation durchdringendes, strukturierendes Merkmal angesehen, wodurch auch Prozesse des undoing gender ins Blickfeld geraten. Dennoch ist es kein Widerspruch, wenn AutorInnen, die dieser Sichtweise zuneigen, sich zunächst eingehend mit der Frage befassen, warum askriptive Mechanismen auch in modernen Gesellschaften Bestand haben und welche strukturelle Bedeutung der Geschlechterdifferenz nach wie vor zugemessen wird. Wie – so die Kernfrage – kann erklärt werden, „dass die Geschlechterdifferenz sich immer von Neuem in verschiedenen Systemen (und mithin Organisationen, d. V.) der modernen Gesellschaft verankert und dies Folgen für die Inklusion von Männern und Frauen hat?" (Heintz 2002: 35).

Eine befriedigende Antwort hierauf liegt bislang allerdings nicht vor, was auch die VertreterInnen dieser theoretischen Sicht auf die Genderthematik eingestehen (vgl. Baecker 2003; Heintz 2002: 35). So gelangt etwa die Analyse von Baecker zur Frage, warum der „glass ceiling effect" immer noch zu den statistisch signifikanten Struktureigenschaften von Organisationen der modernen Gesellschaft gehört, zu dem nun wahrlich nicht zufrieden stellenden Resultat, „dass auch die Frauen sich im entscheidenden Moment nicht vorstellen können, Spitzenpositionen zu besetzen" (Baecker

2003: 142). Auch der Hinweis darauf, dass Organisationen offenbar dazu tendieren, die Eindeutigkeit des Geschlechts der Mehrdeutigkeit von Individuen vorzuziehen, ist nicht gerade befriedigend. Ähnlich argumentiert auch Weinbach (2000; 2003), die davon ausgeht, dass es Situationen gibt, in denen sich soziale Systeme, wie Organisationen, ihre psychische Umwelt als Person vorstellen, die wiederum die Form einer geschlechtsstereotypisierten Person aufweist, was soziale Inklusionschancen eröffnet, aber auch verschließt (siehe hierzu das Beispiel von Managern und Managerinnen). Problematisch ist in diesem Zusammenhang vor allem das Rekurrieren auf geschlechtlich definierte Stereotypen, die in der Lage seien, „spezifisch attribuierte Erwartungen" zu bündeln. Eine Bezugnahme auf Stereotypen, wonach etwa Männer als entscheidungsfähig gelten, erleichtert es Personalmanagern – so Weinbach – Personalentscheidungen in Organisationen zu treffen. Frauen gelingt es demnach nur dann, Karriere zu machen, „wenn sie sich anstrengen" und sich „von dem sie als weibliche Person definierenden interaktionsinternen Kontext Haus und Familie lösen" (Weinbach 2003: 165f.), also deutlich signalisieren, dass sie hinsichtlich ihrer Berufs- und Lebensplanung ebenso karriereorientiert sind wie Männer.

Diese Argumentationsmuster werfen allerdings eine Reihe von Problemen auf. Baecker formuliert es deutlich: Solche Überlegungen bergen die Gefahr, sich am Ende im Kreis zu bewegen und das Phänomen, etwa den „glass ceiling effect", nicht erklären zu können, sondern auf mal biologische, mal kulturgenetische Zuschreibungen (bzw. Geschlechterstereotypen) zurückgreifen zu müssen. Gleichwohl sollte man eine solche theoretische Perspektive nicht vorschnell verwerfen, denn selbst wenn man den theoretischen Bezugsrahmen dieser Konzeptionen nicht teilt und auch ein wenig enttäuscht ist über die bislang vorliegenden Erklärungsangebote zum Beharrungsvermögen geschlechtshierarchischer Strukturierungen in Organisationen, bleibt am Ende doch ein innovativer Kern: Wird nämlich nicht von vornherein von der Omnipräsenz und Omnirelevanz von Geschlecht in Organisationen ausgegangen, vermeidet man nicht nur vorschnelle Kausalbezüge (Hierarchie gleich eine Frage des Geschlechts), sondern muss auch nach komplexeren Erklärungskonzepten Ausschau halten, die eine größere Sensibilisierung für die Relevanz der Geschlechterdifferenz in Organisationen aufweisen. So gilt es Analysekonzepte zu entwickeln, die dem Aspekt der Kontingenz von Differenz und Hierarchie ein größeres Gewicht zumessen und ihr Hauptaugenmerk dabei auf Prozesse des Genderings (bzw. des doing/undoing gender) in Organisationen richten. Im Zentrum sollte dabei die Entschlüsselung struktureller wie vor allem informeller Exklusions- wie Inklusionsmechanismen in Organisationen stehen. Ein solches Vorgehen könnte dazu beitragen aufzudecken, warum es, trotz gesetzlicher Gleichstellung, der vielfach gleichen Ausbildung, Qualifikation und Motivation von Frauen sowie in Anbetracht der häufigen Beschwörungen normativer Gleichheit, bislang in Organisationen und mithin auch in der Gesellschaft wohl noch lange kein Ende der Geschlechterungleichheit geben wird.

3. Vorläufiges Fazit und weitere Forschungsperspektiven

Keine Frage, die gegenwärtig zu konstatierenden Veränderungen im Bereich der Ausbildung, der Erwerbsarbeit, der Berufsbiografien wie auch der Lebensmuster lassen sich als ein Fortschritt in Sachen Geschlechtergleichheit interpretieren. So kann durchaus von einer Geschichte des sukzessiven Abbaus von Geschlechtergrenzen, einem zunehmenden Bedeutungsverlust geschlechtsdifferierender Strukturen sowie einer Angleichung von Handlungschancen ausgegangen werden. Selbst die jüngsten Arbeitslosenstatistiken zeigen, dass Frauen in der Bundesrepublik – erstmals seit vielen Jahren – eine geringere Arbeitslosenquote aufweisen als Männer. Dementsprechend können Autorinnen wie Weinbach, Pasero, Heintz u.a., die von einem „Verschwinden der Geschlechterdifferenz" (Heintz u.a. 2002), einer „De-Thematisierung" sowie „De-Institutionalisierung" von Geschlechterverhältnissen sprechen, hierfür eine Reihe plausibler Argumente vorbringen. Mithin sind normative Legitimationsverluste geschlechtshierarchischer Differenzierungen zu beobachten. Auch haben sich die Lebensplanungen junger Frauen verändert und lassen sich – wie Wetterer es formuliert – „keineswegs mehr bruchlos in die tradierten Koordinaten arbeitsteiliger Geschlechtszuschreibungen einfügen" (2002: 543).

Gleichwohl ist nicht zu übersehen, dass Frauen noch längst nicht die gleichen Einkommen wie Männer beziehen, ihre Karrierechancen in Organisationen geringer sind und der Versuch, an die Spitze zu gelangen, mit vielen Barrieren verbunden ist, so dass auch die Interpretation eines beharrlichen „Auf-der-Stelle-Treten" durchaus berechtigt ist. VertreterInnen dieser Position – wie etwa Wetterer und Acker – gehen dementsprechend auch von einer fortwährenden Neuformierung von Geschlechtergrenzen und -hierarchien aus. Geschlecht fungiert demnach auch weiterhin als ein gesellschaftlicher Platzanweiser. So haben sich die geschlechtshierarchischen Strukturen der Arbeitsteilung als ausgesprochen resistent gegenüber allen Veränderungen erwiesen, neu zugeschnitten wurden lediglich die Formen beruflicher Grenzziehungen, während die Grenzen als solche geblieben sind (vgl. Wetterer 2002). D.h. der konstatierte Wandel wird am Ende als „endlose Varietät und monotone Ähnlichkeit" (Wetterer 2002) interpretiert, zumal sich an der Verknüpfung von Differenz und Hierarchie im Grunde nichts verändert hat. Hierfür scheinen auch unsere eigenen Untersuchungsergebnisse über die ITK-Industrie zu sprechen[5], zumindest wenn man einen ersten Blick auf die Ergebnisse der Branchenerhebung von ITK-Unternehmen wirft. Danach sind Frauen in der ITK-Branche weder in quantitativer noch in positionaler Hinsicht sonderlich stark vertreten. So sind mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt. Hinzu kommt, dass Frauen auch von dem im Zuge der Branchenkrise stattfindenden Personalabbau stärker betroffen sind als Männer.

Kurzum, angesichts der Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit könnte man zu dem Schluss gelangen, alle Fragen in Richtung „Can we ever not do gender?" (West/Zimmerman 1991: 24), an der sich letztendlich auch die systemtheoretischen Ansätze abarbeiten, für verfehlt zu erachten. Dies hieße aber, sich einer theoretischen

Perspektive zu berauben, die gerade mit Blick auf Organisationen den Blick freilegen könnte auf Prozesse des Genderings, wie insbesondere die Analyse der Selektionsmacht formeller und informeller Strukturen, aber auch institutioneller Rahmensetzungen, die schließlich Exklusions- wie Inklusionsprozesse in Gang setzen oder verhindern. Präferiert man also eine kontingenztheoretische Sichtweise, hätte dies den Vorteil, nicht von vornherein in die Falle einer essentialistischen Geschlechterdifferenz zu tappen. Stattdessen könnte man – quasi in Anlehnung an Hagemann-White – von einer Art „Null-Hypothese" ausgehen. Damit wäre auch allen Argumentationen der Boden entzogen, die Prozesse der Inklusion/Exklusion in Organisationen über ein vordefiniertes weibliches/männliches Arbeitsvermögen zu erklären versuchen. Oder anders ausgedrückt, Differenz wie Hierarchie werden zu kontextabhängigen Faktoren. Auch hierzu lassen sich durchaus erste Anhaltspunkte aus unserer Untersuchung finden. So ist das Phänomen der geschlechtshierarchischen Segregation in der ITK-Industrie zwar nicht zu übersehen, schaut man aber etwas genauer hin – und hierzu liefern vor allem die qualitativen Fallstudien erste Hinweise –, dann ist der Zusammenhang zwischen Differenz und Hierarchie zum einen keineswegs in allen IT-Unternehmen so eindeutig wie angenommen und zum anderen wird die Legitimation von Geschlechterungleichheit zunehmend schwieriger. Zudem lassen sich durchaus auch erste Tendenzen in Richtung Geschlechtersymmetrie in einigen IT-Unternehmen entdecken. Allerdings wäre es wohl etwas verfrüht, hierin bereits ein Zeichen für das Verschwinden der alten Geschlechterordnung zu werten. Dennoch ist Peinl (1999) zuzustimmen, wenn sie vom „Ende der Eindeutigkeiten" im Geschlechterverhältnis spricht. Vieles deutet zumindest darauf hin, dass wir es mit dem Beginn einer Transformation der Strukturkategorie „Geschlecht" in eine „Prozesskategorie" (Gottschall 2000) zu tun haben. So kommt die Genderforschung wohl zukünftig nicht umhin, eine flexiblere Sichtweise auf die Geschlechterbeziehungen in Organisationen zu entwickeln, die das Geschlecht eben nicht von vornherein als eine Ungleichheitskategorie behandelt (siehe hierzu auch Kuhlmann u.a. 2002). Dabei kann sie auf die Analysedimension der Arbeit keineswegs verzichten, zumal hierin ein Schlüssel zur Aufdeckung von Mechanismen der Inklusion und Exklusion liegt.

Ob also die Hoffnung tatsächlich berechtigt ist, dass moderne Gesellschaften wie ihre Organisationen es sich zukünftig gar nicht mehr erlauben können dem Gleichheitsgrundsatz widersprechende und mithin „unzulässige Zuschreibungen- und Diskriminierungsroutinen" (Pasero 2003: 121) aufrechtzuerhalten, ist bislang noch eine offene Frage, die sowohl theoretisch wie auch empirisch einer Überprüfung harrt. Skepsis ist hier zweifelsohne angebracht. Dennoch gilt es, diese gewagte These nicht von vornherein als unbegründet zurückzuweisen und darauf zu verzichten, nach Hinweisen für das Brüchigwerden der Geschlechterasymmetrie bzw. die Herstellung von Geschlechtersymmetrie zu suchen. Wie und wo dies auf der Organisations- und Arbeitsebene geschieht, ist eine spannende Frage, die gegenwärtig in einer Reihe von Forschungsprojekten zur Klärung ansteht. Zu welchen Resultaten dieser noch offene Forschungsprozess führen wird, bleibt abzuwarten.

Anmerkungen

1 Hiermit möchte ich mich bei Steffen Dörhöfer für seine konstruktiven Anregungen bedanken.

2 Im Rahmen des Beitrages wird nicht vom Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens ausgegangen (vgl. Ostner 1978; 1991), zumal diese Unterscheidung aufgrund der engen Kopplung zwischen weiblichem Arbeitsvermögen und betrieblicher Arbeitskraftnutzung wie dem Berufswahlverhalten von Frauen eine viel zu enge Sicht auf die geschlechtshierarchische Segregation beinhaltet und zudem eine Zuschreibung von Fähigkeiten und Orientierungen unterstellt, die eine Differenzierung zwischen Frauen erschwert. Zudem ist das Arbeitsvermögen von Frauen wie Männern wesentlich komplexer und widersprüchlicher (zur Kritik siehe u.a. Gottschall 2000).

3 Zwar weisen Bommes und Tacke darauf hin, dass es auch Arbeit außerhalb von Organisationen und jenseits der durch sie strukturierten Erwerbsarbeit gibt, insbesondere Hausarbeit, die in Familien anfällt und überwiegend von Frauen verrichtet wird (ebd.: 79), aber letztendlich belassen sie es dann doch nur bei einem Verweis darauf, dass diese Form des Herausfallens aus dem Medientausch „Arbeit gegen Geld" eine Legitimierung von Inklusionsleistungen durch den Wohlfahrtsstaat rechtfertigt. Auch finden sich keinerlei Aussagen über die Reproduktion der Geschlechterdifferenz in Organisationen.

4 Strukturtheoretisch orientierte Ansätze – zu nennen ist hier etwa das Konzept zur doppelten Vergesellschaftung von Becker-Schmidt oder der Ansatz von Beer, die Geschlecht als eine Strukturkategorie ansieht – zielen bekanntermaßen auf eine Verknüpfung zwischen Klasse und Geschlecht, Produktions- und Reproduktionssphäre ab. Organisationen, genauer die in ihnen zur Geltung kommenden universalen Prinzipien (Rationalität, Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit), kommt somit die Aufgabe zu, zur strukturellen Verankerung bzw. Produktion und Reproduktion dieses gesellschaftlichen, im Kern asymmetrischen Geschlechterverhältnissen beizutragen (vgl. hierzu u.a. Aulenbacher/Siegel 1993). Demgegenüber konzentrieren sich handlungs- bzw. akteurzentrierte Ansätze primär auf die Analyse organisationaler Strukturbildungen und die in diesem Zusammenhang stattfindenden innerbetrieblichen Macht- und Aushandlungsprozesse. So stützen sich etwa Organisationsforscherinnen auf mikropolitische Konzepte und gehen von der zentralen Annahme aus, dass Männer und Frauen bei innerbetrieblichen Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kompromissbildungsprozessen nicht auf gleiche Ressourcen zurückgreifen. Hieraus entstehen ungleiche Macht- und Verhandlungspositionen, die zu ungunsten von Frauen ausfallen. Zudem lassen sich erste konzeptionelle Bemühungen erkennen, eine Verknüpfung zwischen strukturtheoretischen und konstruktivistischen Perspektiven herzustellen. Zu nennen ist hier etwa das Konzept der institutionellen Reflexivität (Goffman) oder die Strukturationstheorie (Giddens),

die Organisationen als strukturierte Reflexivität begreifen und ebenfalls als anschlussfähig für eine genderorientierte Organisationsforschung erachtet werden (siehe hierzu etwa die Arbeiten von Wetterer 2000 oder Wilz 2002).

5 „Geschlecht, Arbeit und Mitbestimmung in der IT-Industrie"; Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg; homepage: www.staff.uni-marburg.de/funder/IT-Projekt/

Literatur

Achatz, Juliane/Fuchs, Stefan/von Stebut, Nina/Wimbauer, Christine 2002: Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen. In: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hg.): Organisationssoziologie. Opladen, S. 284-318.

Acker, Joan 1989: Doing comparable worth. Gender, class and pay equity. Philadelphia.

– 1991: Hierarchies, jobs, bodies. In: Lorber, Judith (Hg.): The social construction of gender. Newbury Park, S. 162-179.

–/van Houten, Donald R. 1992: Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations. In: Mills, Albert J./Tancred, Petra (Hg.): Gendering organizational analysis. Newbury Park, S. 15-30.

Aulenbacher, Birgit/Siegel, Tilla 1993: Industrielle Entwicklung, soziale Differenzierung, Reorganisation des Geschlechterverhältnisses. In: Frerichs, Petra/Steinrücke, Margareta (Hg.): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Opladen, S. 65-100.

Baecker, Dirk 2002: Die gesellschaftliche Form der Arbeit. In: Baecker, Dirk (Hg.): Archäologie der Arbeit. Berlin, S. 203-248.

– 2003: Männer und Frauen im Netzwerk der Hierarchie. In: Pasero, Ursula/Weinbach, Christiane (Hg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt a.M., S. 125-143.

– 2003a: Organisation der Arbeit. Frankfurt a.M.

Bommes, Michael/Tacke, Veronika 2001: Arbeit als Inklusionsmedium moderner Organisationen. Eine differenzierungstheoretische Perspektive. In: Tacke, Veronika (Hg.): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Opladen, S. 61-83.

DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. 1991: The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: Powell, Walter W./DiMaggio, Paul J. (Hg.): The new institutionalism in organizational analysis. Chicago/London, S. 63-82.

Ferguson, Kathy E. 1984: The feminist case against bureaucracy. Philadelphia.

Fuchs, Peter 1997: Weder Herd noch Heimstatt – Weder Fall noch Nichtfall. Doppelte Differenzierung im Mittelalter und in der Moderne. In: Soziale Systeme, 3, 2, S. 413-437.

Geißler, Rainer 1996: Die Sozialstruktur Deutschlands. Opladen.

Gottschall, Karin 2000: Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Opladen.

Halford, Susan/Savage, Mike/Witz, Anne 1997: Gender, careers and organizations. Basingstoke.

Heintz, Bettina 2002: Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Opladen, S. 9-29.

–/Nadai, Eva 1998: Geschlecht und Kontext. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 27, H. 2, S. 75-93.

Kanter, Rosabeth M. 1977: Men and women of the corporation. New York.

Kocka, Jürgen 2000: Arbeit früher, heute, morgen: Zur Neuartigkeit der Gegenwart. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York, S. 476-492.

Kocyba, Hermann 2000: Jenseits von Taylor und Schumpeter: Innovation und Arbeit in der „Wissensgesellschaft". In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung: „Innovation", Berlin, S. 25-58.

Kronauer, Martin 1999: Die Innen-Außen-Spaltung der Gesellschaft. Eine Verteidigung des Exklusionsbegriffs gegen seinen mystifizierenden Gebrauch. In: Herkommer, Sebastian (Hg.): Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus. Hamburg, S. 60-72.

Kuhlmann, Ellen/Kutzner, Edelgard/Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia 2002: Organisation und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: Schäfer, Eva u.a. (Hg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel – Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung. Opladen, S. 221-249.

Lenz, Ilse 2000: Globalisierung, Geschlecht, Gestaltung? In: Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard M./Riegraf, Birgit (Hg.): Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster, S. 16-48.

Lorber, Judith 1999: Gender-Paradoxien. Opladen.

Luhmann, Niklas 1995: Jenseits von Barbarei. In: Luhmann, Niklas: Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft, Band 4. Frankfurt a.M.

– 2000: Organisation und Entscheidung. Opladen.

Meyer, John B./Rowan, Brian 1977: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology, 83, S. 440-463.

Minssen, Heiner (Hg.) 2000: Begrenzte Entgrenzungen. Berlin.

Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering.

Müller, Ursula 1996: Frauen und Führung. Fakten und Stereotypisierungen in der Frauenforschung. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York, S. 101-117.

– 1999: Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen. In: Arbeit, 8, S. 137-161.

– 1999a: Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität. In: Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard M./Riegraf, Birgit (Hg.): Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster, S. 126-149.

Nassehi, Armin 2003: Geschlecht im System. Die Ontologisierung des Körpers und die Asymmetrie der Geschlechter. In: Pasero, Ursula/Weinbach, Christiane (Hg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt a.M., S. 80-104.

Nollmann, Gerd 2002: Die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit. Geschlecht als soziale Zurechnungskategorie. In: Soziale Welt, Jg. 53, H. 2, S. 161-188.

Offe, Claus 1984: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Offe, Claus (Hg.): Arbeitsgesellschaft, Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M./New York, S. 13-43.

Pasero, Ursula 1995: Dethematisierung von Geschlecht. In: Pasero, Ursula (Hg.): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler, S. 50-66.

– 2003: Gender, Individualität, Diversity. In: Pasero, Ursula/Weinbach, Christiane (Hg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt a.M., S. 105-124.

–/Weinbach, Christiane (Hg.) 2003: Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt a.M.

Peinl, Iris 1999: Das Ende der Eindeutigkeiten. In: Nickel, Hildegard M./Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hg.): Transformation. Unternehmensreorganisation. Geschlechterforschung. Opladen, S. 131-154.

Pfau-Effinger, Birgit 2000: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Opladen.

Priddat, Birger 2001: Frauen als virtuelle Unternehmerinnen: hyper-organizations of work, life and household. Ein Beitrag zur Geschlechterfrage in der New Economy. Witten-Herdecke.

Rastetter, Daniela 1994: Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Opladen.

Riegraf, Birgit 1996: Geschlecht und Mikropolitik. Opladen.

Scott, W. Richard/Meyer, John W. (Hg.) 1984: Institutional environments and organizations. Structural complexity and individualism. Thousand Oaks etc.

Türk, Klaus 1989: Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung. Ein Trend Report. Stuttgart.

Türk, Klaus (Hg.) 2000: Hauptwerke der Organisationstheorie. Opladen.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 31-58.

Weinbach, Christiane 2003: Die systemtheoretische Alternative zum Sex-und-Gender-Konzept: Gender als geschlechtsstereotypisierte Form „Person". In: Pasero, Ursula/Weinbach, Christiane (Hg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt a.M., S. 144-170.

–/Stichweh, Rudolf 2002: Die Geschlechterdifferenz in der funktional differenzierten Gesellschaft. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Opladen, S. 30-52.

Weltz, Friedrich/Lullies, Veronika 1984: Das Konzept der innerbetrieblichen Handlungskonstellationen als Instrument der Analyse von Rationalisierungsprozessen in der Verwaltung. In: Jürgens, Ulrich/Naschold, Friedrich (Hg.): Arbeitspolitik. Opladen, S. 155-170.

Wetterer, Angelika 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. Konstanz.

Wharton, Amy 2002: Geschlechterforschung und Organisationssoziologie. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Opladen, S. 188-202.

Wilz, Sylvia M. 2002: Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen.

Wolf, Harald 1999: Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster.

Brigitte Stolz-Willig

Familie und Arbeit zwischen Modernisierung und (Re-)Traditionalisierung

Bei Wissenschaftlern, die sich mit der Zukunft der Arbeit auseinandersetzen, steht die Arbeitsgesellschaft mit ihren prägenden Strukturen für Sozialstaat und Lebensverhältnisse nicht mehr hoch im Kurs. Der Abschied von der Vollbeschäftigung, der Normalarbeitsbiographie und der an Erwerbsarbeit gekoppelten sozialen Sicherung gehört zur Routineübung.

Neue Perspektiven sind so zahlreich wie nie. Auch wenn die Tragweite des tief greifenden Strukturwandels der Arbeits- und Berufswelt durchaus unterschiedlich gedeutet wird, ist doch weitgehend unbestritten, dass wir uns im Übergang zu einer gesellschaftlichen Ordnung befinden, in der die klassische Erwerbsbiographie abgelöst wird von einer Vielzahl an Beschäftigungs- und Tätigkeitsprofilen, deren geschickte Kombination den Individuen zu einer bunten Patch-work-Biographie verhilft. Damit verbunden wird die Hoffnung auf eine grundlegende Neugestaltung der alten Geschlechterordnung, auf den Aufbruch „in eine Vermischung weiblicher und männlicher Lebensrollen in einer tendenziell androgynen Gesellschaft" (Bertram 2000: 342). In dem Maße, wie sich diskontinuierliche Erwerbsbiographien verallgemeinern, erscheinen Frauen nicht länger als Benachteiligte in einem männlich geprägten Arbeitssystem, sondern als Pionierinnen, deren Patch-work-Karrieren zwischen Beruf und Familie zum neuen Muster der Zukunft der Arbeit erklärt werden können.

Tatsächlich verliert das traditionelle Modell der Versorger-Ehe zunehmend an Attraktivität und empirischer Relevanz. Die Geschlechterbeziehungen und Familienstrukturen haben sich in den letzten Jahrzehnten tief greifend verändert. So ist in der Zwischenzeit eine Pluralität von Lebensformen und -stilen entstanden, die nicht zu dem hegemonialen Grundmuster der Ehe und Familie passen wollen. Sinkende Heiratsneigung, steigende Häufigkeit von Trennungen und Scheidungen, ein wachsender Anteil von Alleinerziehenden, Auftreten und Verbreitung von alternativen Lebensformen und zurückgehende Geburtenraten sind Indikatoren für den Wandel der Geschlechter- und Familienbeziehungen.

Die Wünsche und Vorstellungen der jüngeren Frauengeneration entsprechen nicht den traditionellen Rollenfestlegungen. Dank einer stark verbesserten Teilhabe an schulischer und außerschulischer Bildung ist die alleinige Zuständigkeit für Familie heute für Frauen nicht mehr selbstverständlich. Die Frauen- und insbesondere Müttererwerbstätigkeit steigt im Westen der Republik kontinuierlich an und verbleibt im Osten trotz dramatischer Beschäftigungseinbrüche auf einem hohen Niveau. Die Beschäftigungsquote von Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss liegt heute bereits deutlich über der Beschäftigungsquote von gering qualifizierten Männern. Insofern

sind frauenpolitisch unbestreitbar Fortschritte in der gesellschaftlichen Wirklichkeit und im (Selbst-)Bewusstsein der Frauen zu registrieren.

Die Rolle des männlichen Familienernährers ist ernsthaft bedroht. Die Erosion dieses Stützpfeilers des traditionellen Lebensmusters ist jedoch nicht Folge eines neuen Konsenses über die Geschlechterrollen, sondern eine Konsequenz der Krise des Beschäftigungssystems. Ein geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmarkt, Einkommensbenachteiligungen und begrenzte Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten erwerbstätiger Frauen deuten auf das Fortbestehen einer geschlechtshierarchisch strukturierten gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensordnung.

Nach wie vor übertrifft die Zunahme von ungesicherten und prekären Beschäftigungsformen der Frauen weithin die der Männer. Unter den „working poor" stellen Frauen den weit überwiegenden Anteil. Das Resultat der Beschäftigungskrise ist eine Verallgemeinerung von Verarmungsmustern, insbesondere für Frauen. Die wachsende Zahl auch männlicher Beschäftigter, die sich mit unsicheren und fragmentierten Berufsbiographien konfrontiert sehen, hat auch indirekt keinerlei positive Wirkungen für eine Neubestimmung der Geschlechterverhältnisse. Im Gegenteil untergräbt das „Regime der kurzfristigen Zeit" (Sennett 1998), die Zunahme von Beschäftigungsrisiken und sozialer Unsicherheit auch die Grundlagen verlässlicher sozialer Beziehungen und verschärft die Konflikte und Spannungen zwischen beruflicher Arbeit und privatem Leben.

Arbeit und Familie

Obwohl westdeutsche Frauen heute häufiger erwerbstätig sind, als das in der Vergangenheit der Fall war, hat sich der Anteil der Frauen am bezahlten Erwerbsarbeitsvolumen kaum verändert bzw. ist sogar geringfügig zurückgegangen. Der Grund dafür liegt in der gleichzeitigen Reduzierung der durchschnittlichen Arbeitszeiten der Frauen. Der Arbeitsmarkteintritt von Müttern erfolgt häufig in Teilzeitarbeit. Ein großer Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse und der größte Teil des Zuwachses liegen im Bereich sehr kurzer Arbeitszeiten, also bei Wochenarbeitszeiten von weniger als 20 Stunden.

Die Beschäftigungserfolge von Frauen bei einem annähernd gleichen Anteil an dem gesamtwirtschaftlichen Erwerbsvolumen lassen sich folglich als Umverteilung der Erwerbsarbeit unter den Frauen interpretieren.

Während in Westdeutschland für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren gerade der Anstieg der Mütter(Teilzeit)-Erwerbstätigkeit bedeutsam war und eine zumindest partielle Modernisierung der Geschlechterverhältnisse einleitete, lässt sich für Ostdeutschland eine gegenläufige Entwicklung feststellen. In Ostdeutschland war eine hohe Frauenerwerbstätigkeit Normalität und die konkrete Familiensituation (Familienphase, Alter und Anzahl der Kinder) beeinflusste ihre Erwerbstätigkeit nur wenig. Im Gefolge der Arbeitsmarktlage und des Rückbaus so-

zialer Einrichtungen und Dienste werden erwerbstätigen Frauen wie Männern Anpassungsleistungen abverlangt, die zu einer Reprivatisierung der Familienarbeit und einer Verstärkung ihrer geschlechtsspezifischen Zuweisung führen (Nickel 2001).

Das Verhältnis von Arbeit und Familie wird von den sich in den letzten Jahren enorm verstärkenden Prozessen der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen stark beeinflusst. Die Kultur des flexiblen Kapitalismus verstärkt mit dem Leitbild des „Arbeitskraftunternehmers" nicht lediglich die Anforderungen an eine Synchronisation von betrieblichen und außerbetrieblichen Anforderungen und Interessen, sondern repräsentiert mit ihrem Diktat der grenzenlosen „Marktfähigkeit" der Arbeitskraft die systematische Ausgrenzung des nach wie vor Frauen zugeschriebenen Reproduktionsbereiches.

So versprechen zwar die Unternehmen mit der Einführung so genannter Vertrauensarbeitszeiten ein Weniger an Kontrolle und ein Mehr an Freiheit, gleichzeitig verstärken sie aber den Druck auf andere Parameter der Arbeitssituation (Martens u.a. 2001). Sie erhöhen mit anderen Worten den Leistungsdruck und verlagern das ökonomische Risiko auf die einzelnen Beschäftigten. Folgen dieser Mechanismen sind die entgrenzte Leistungsverausgabung und die erzwungene Bereitschaft zur permanenten zeitlichen Verfügbarkeit, das „Arbeiten ohne Ende." Vielfältige Probleme der „Entgrenzung" der Arbeit treten auf. Tendenziell für alle Beschäftigten ist es in der jüngeren Vergangenheit zu einer Intensivierung der Arbeit (d.h. einer inhaltlichen Verdichtung von Arbeitsprozessen) gekommen. Eine Extensivierung der Arbeit (Verlängerung der Arbeitszeiten) findet sich besonders bei Beschäftigten in höheren Qualifikations- und Funktionsbereichen. Weiter geöffnet hat sich die Schere zwischen tariflich vereinbarten und tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Mit dem neuen Arbeitszeitmodell der „Vertrauensarbeitszeit" verzichtet das Unternehmen gänzlich auf Erfassung und Kontrolle von Arbeitszeiten. Da die Standards, die von den stets sich ändernden Erfordernissen der jeweiligen Arbeitssituation abstrahieren, völlig fehlen, können die Zwänge des Marktes ohne den Schutz kollektiver Arbeitszeitregelungen direkt auf das Leistungs- und Sozialverhalten der Beschäftigten durchschlagen. In Trendbranchen wie der Computerindustrie eskalieren Belastungsprobleme. „Mit Haut und Haaren" frisst einen der Job – so das Ergebnis einer Befragung von IBM-Beschäftigten (IG Metall 2000). Die Projektarbeit und enge Zielvorgaben führen dazu, dass der Arbeitgeber „in den eigenen Kopf einzieht" (Wiedemeyer 2001: 44). Das Nicht-Einhalten von immer engeren Terminvorgaben, das Verfehlen inhaltlicher Zielvorgaben ist immer nur das eigene Scheitern, die eigene Unfähigkeit – die in der Struktur angelegte Überforderung ist nur schwer wahrnehmbar.

Man mag das für das Luxusproblem einer privilegierten, hoch bezahlten Beschäftigtengruppe halten. Aber auch am unteren Ende der Job-Pyramide, wo Menschen gezwungen sind, mehrere Teilzeit-Jobs miteinander zu kombinieren oder wechselnde Anstellungsverhältnisse einzugehen, mehren sich Zeitstress und Zerfaserung des Alltags.

Im Umbruch der Arbeitswelt zeigt sich eines deutlich: An die Stelle dicht strukturierter Vorgaben zur Arbeitsaufgabe tritt die Notwendigkeit eigenverantwortlicher Strukturierungsleistungen in der Arbeits- und Lebenswelt. Diagnostiziert wird der Übergang zu einem neuen Typus der Vergesellschaftung von Arbeit: Aus den traditionell unselbstständigen und fremdbestimmten Arbeitnehmern werden „Arbeitskraftunternehmer", d.h. Arbeitskräfte, die ihre Arbeitskraft eigenständig vermarkten müssen (Voß/Pongratz 1998). Folgen der hohen Anforderungen sind eine erweiterte Selbstkontrolle der Arbeitenden, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen sowie eine straffe Organisation des gesamten Alltags. Dies zeitigt die Konsequenz, dass das Leben systematisch auf die Erwerbsarbeit ausgerichtet und die gesamte Lebensführung „verbetrieblicht" wird. Dies erhöht die Unsicherheit der Lebensperspektiven und übt einen massiven Veränderungsdruck auf die Lebensführung der Menschen aus. Tatsächlich stehen diesen steigenden Belastungen nur bei einem kleinen Teil der Bevölkerung entsprechende Ressourcen und Möglichkeiten an sozialer Kompetenz, Einkommen und Einfluss gegenüber.

Für Beschäftigte mit sorgeabhängigen Angehörigen können die mit den Anforderungen des flexibilisierten Kapitalismus einhergehenden Zumutungen zu einer völligen Überforderung und letztlich zu einem Scheitern der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen. Auf der anderen Seite scheinen in modernen Unternehmenskonzepten lebensweltliche Anforderungen und Bedürfnisse einen größeren Stellenwert zu erhalten – jedenfalls wenn es sich um solche der höher qualifizierten Frauen und Männer handelt. Die amerikanische Soziologin Arlie Hochschild hat in ihrer Untersuchung der Situation berufstätiger Eltern zwischen den Anforderungen einer flexibilisierten Arbeitswelt und denen des Familienlebens herausgestellt, wie stark die kulturelle Dominanz der Erwerbsarbeit über das gesamte soziale Leben und Gefühlsleben in modernen Unternehmensstrukturen sich bereits entwickelt hat. Arbeit entwickelt sich zu so etwas wie ein „Ersatz-Zuhause" für „Zero-Drag" (d.h. Null-Reibung) Beschäftigte. Um qualifizierte Fachkräfte an sich zu binden, entwickeln manche Unternehmen Programme, die darauf abzielen, einen mit allen Dienstleistungen ausgestatteten Idealarbeitsplatz zu schaffen. Von Kinderbetreuung, Ferienorganisation, Selbsthilfegruppen und Fertigmahlzeiten zum Nachhausenehmen spannt sich die Palette betrieblicher Unterstützungsmaßnahmen. Unter den Etiketten „work-life-balance" und „managing diversity" gewinnen vergleichbare Unternehmenskonzepte auch hierzulande vermehrt publicity. Hochschild stellt die Frage:

> „Könnte es sein, dass die Unternehmen, zumindest die Unternehmen in der New Economy, ihre hoch qualifizierten einsamen Bowler mit gesellschaftlichem Leben füttern? Wenn ja, geben wir dann die Eintrittskarte zum Leben in der Bürgergesellschaft nur an solche Menschen aus, die Qualifikationen besitzen, die dringend gebraucht werden und lassen die Jungen, die Alten und die Armen aus?" (Hochschild 2002, XXXIII)

Arbeit, Familie und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Die steigende Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen hat nicht dazu geführt, dass sich die weiblichen Berufsverläufe und -karrieren – von Ausnahmen abgesehen – den männlichen angleichen, mit allen direkten und indirekten Folgen für die Einkommensposition und soziale Sicherung der Frauen. Der Einkommensabstand von Frauen und Männern hat sich in den vergangenen 25 Jahren um sage und schreibe 2,8 v.H. verringert. Die Vollzeiteinkommen von Frauen erreichen im Durchschnitt immer noch nur 75 v.H. der männlichen Vollzeiteinkommen. Vergleicht man die kumulierten Erwerbseinkommen im Lebensverlauf für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, beträgt die Relation der Fraueneinkommen durchschnittlich gerade noch 42 v.H. (Bericht der Bundesregierung 2002). Frauen werden nicht nur bei der Bezahlung von Erwerbsarbeit in vielfältigen Formen diskriminiert, sie verbringen darüber hinaus einen wesentlichen Teil ihrer erwerbsfähigen Zeit zu Gunsten einer oder mehrerer Etappen der Haushaltsführung, der Kindererziehung und der Angehörigenpflege.

In der Bundesrepublik wird außerhalb des Erwerbssektors in einem enormen Umfang unbezahlte Arbeit geleistet (Blanke/Ehling/Schwarz 1996). Die in privaten Haushalten geleistete Arbeit ist weit überwiegend Frauenarbeit. Dabei variiert der Zeitaufwand, den Frauen in die Haus- und Familienarbeit investieren, in Abhängigkeit von der Zahl der im Haushalt lebenden Kinder und davon, ob sie erwerbstätig sind oder nicht. Demgegenüber unterscheidet sich der Aufwand bei den männlichen Befragten nicht signifikant. Unabhängig davon, ob die Paare mit Kindern leben oder ohne, ob die Partnerin erwerbstätig ist oder nicht, ist die Zeit, die Männer im Haushalt verbringen, immer auf gleich niedrigem Niveau angesiedelt. Unbezahlte weibliche Fürsorge- und Pflegearbeit konzentriert sich auf zwei Phasen einer potentiellen Erwerbsbiographie. Fürsorgearbeit wird in der Erziehung der Kinder geleistet, in der Regel in der für das berufliche Fortkommen relevanten mittleren Erwerbsphase, und zum Ende, wenn ältere Angehörige pflegebedürftig werden. Auch dann leisten Frauen den größten Anteil der Fürsorge- und Pflegearbeit.

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen lässt die ungleiche Lastenverteilung innerhalb des Familienhaushaltes zu einem Konfliktfeld innerhalb von Partnerschaften werden, bzw. lässt immer mehr vor allem gut qualifizierte junge Frauen in weiser Voraussicht auf Familiengründung ganz verzichten. Denn solange die Partner und Väter nicht in gleicher Weise zusätzliche Verantwortung in Haushalt und Familie übernehmen, „stellt sich hier ein gravierendes Problem der Gerechtigkeit“ (Bertram 2000: 325), mit negativen Folgen für die Akzeptanz und Stabilität von Partnerschaften.

Zahllose Umfragen dokumentieren zwar ein gewachsenes Bewusstsein über die Dissonanz zwischen wachsenden Gleichberechtigungsansprüchen im Sektor der Erwerbsarbeit und der anhaltend ungleichen Lastenverteilung im Bereich familialer Arbeit. Bewusstseinsunterstützende politische Kampagnen, wie die Väterkampagne der Bundesfamilienministerin oder an Männer adressierte Teilzeitinitiativen, scheitern aber nicht nur an ihrer Halbherzigkeit und Unverbindlichkeit, sondern ebenso am fehlendem Umsetzungswillen der Adressaten.

Daraus zu schließen, dass alles beim Alten geblieben sei, wäre allerdings falsch. Hausarbeiten und Sorgearbeiten werden zwar nicht zwischen Männern und Frauen umverteilt, wohl aber unter Frauen, zwischen erwerbstätigen Frauen und nicht (mehr) erwerbstätigen Frauen, innerhalb verwandtschaftlicher oder nachbarschaftlicher Netze (Ludwig/Schlevogt/Klammer 2002). Die Umverteilung der Haushaltsarbeiten zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen entschärft und befriedet dabei nicht nur den Geschlechterkonflikt, sie verändert auch die Deutung und Bewertung der Alltagsarbeit, die alle Merkmale schlecht bezahlter und ungesicherter Schattenarbeit annimmt. Die steigende Erwerbstätigkeit der „nationalen“ Frauen führt zu neuen Ungleichheiten und Hierarchien innerhalb der Frauen(erwerbs)arbeit. Die Beschäftigung von Dienstmädchen in Privathaushalten nimmt zu und sie wird durch eine Feminisierung der Migration ermöglicht (Gather/Geissler/Rerrich 2002). Mangelnde staatliche Versorgungsstrukturen werden durch den Rückgriff auf billige – meist illegale – Arbeit von Migrantinnen dethematisiert.

Familie und Familienförderung im deutschen Sozialsystem

Während im Zuge der Verfassungsreform die Verankerung als Staatsziel der Frauenförderung zugestanden wurde, sind die Modernisierung des Familienbegriffs und die sozialere Ausgestaltung der Kinderversorgung gescheitert. Die Bedeutung der Institution der Ehe und ihre verfassungsrechtliche Privilegierung transportieren unverändert traditionelle Vorstellungen von der Geschlechterordnung und der Zuständigkeit der Frauen für die Kindererziehung.

Anders als in anderen, allen voran skandinavischen Ländern, in denen die Absicherung über eine individuelle Existenzsicherung gefördert wird – auch für verheiratete Frauen und Mütter –, ist in der Bundesrepublik das soziale Sicherungssystem durch seine starke Verknüpfung mit der Ehe geprägt. Im Steuersystem drückt sich dies durch Ehegattenförderung und -splitting aus, mit dem asymmetrische Einkommensverhältnisse zwischen Ehepartnern gefördert werden. Das steuerliche Ehegattensplitting begünstigt die Hausfrauenehe bzw. die Zuverdienerrolle der Ehefrauen und diskriminiert unverheiratete Eltern, Alleinerziehende und gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften. Es ist unsozial und familienfeindlich. Unsozial, weil ausgerechnet gut situierte Alleinverdiener-Haushalte am meisten profitieren, während alle anderen SteuerzahlerInnen dafür aufkommen müssen. Familienfeindlich ist es, weil nicht die erhöhte Kostenbelastung der Kindererziehenden den Splittingvorteil begründet, sondern nur die alleinige Tatsache der Ehe zur Steuerersparnis führt. Von den Steuervergünstigungen des Ehegattensplittings profitieren schätzungsweise zu einem Drittel Ehepaare ohne (betreuungsbedürftige) Kinder. Mehr als ein Drittel der

gesamten Familienförderung fließt in die Ehegattenförderung. Der Familienlastenausgleich, der sich auf das Vorhandensein von Kindern bezieht, erreicht nur knapp das Niveau der Ehegattenförderung (Schratzenstaller 2001).

Zwar wurde in den vergangenen Jahren das Kindergeld, von dem mittlere und höhere Einkommensgruppen profitieren, geringfügig erhöht. Dagegen wurden die Kinderfreibeträge, von denen die oberen Einkommensgruppen profitieren, beträchtlich angehoben. Die absoluten Entlastungsbeträge der Kinderfreibeträge übersteigen die Höhe des Kindergeldes beträchtlich (Dingeldey 2001).

Der mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes von Ende 1998 bestärkte Grundsatz der „horizontalen Familiengerechtigkeit", nach dem ein Millionär mit Kind keine Mark weniger haben darf als ein Millionär ohne Kind, führt am Ende – durch entsprechende Freibeträge – zu einer gewaltigen Umverteilung von unten nach oben. Damit nicht genug: Die für Alleinerziehende im Steuerrecht geltenden spezifischen Vorteile (Haushaltsfreibetrag, Kinderfreibetrag) wurden aufgehoben bzw. abgebaut mit der Folge einer gravierenden Schlechterstellung gerade dieser von Armutsrisiken besonders betroffenen Familienform.

Die steuerliche Privilegierung der Hausfrauen-Ehe wirkt sich unterschiedlich auf das Arbeitsangebot der Frauen aus. Während für Alleinerziehende starke Anreize zur Arbeitsaufnahme bestehen – für die Mehrzahl der allein erziehenden Frauen in Westdeutschland und in Ostdeutschland ist die eigene Erwerbstätigkeit die wichtigste Einkommensquelle –, wird das Arbeitsangebot verheirateter Mütter verknappt.

Besonders nachteilig wirkt das Konstrukt der Familienernährer-Rolle des Ehemannes in der Arbeitsmarktpolitik. Schon jetzt erhalten viele der arbeitslos gemeldeten Frauen überhaupt keine Lohnersatzleistungen. Grund dafür sind nicht Sperrzeiten oder fehlende Verfügbarkeit, sondern die Anrechnung des Partnereinkommens beim Bezug von Arbeitslosenhilfe. Wird diese Anrechnung nach den Vorschlägen der Hartz-Kommission erweitert, so verlieren noch mehr Frauen aufgrund der verschärften Bedürftigkeitsprüfung ihre Ansprüche. Sie werden damit auf das nicht mehr funktionierende Modell der „Versorgerehe" verwiesen, die Verarmung der Familien wird wachsen. Sie verlieren ihre Ansprüche auf einen Großteil der Arbeitsförderungsleistungen und sind weiterhin auf geringfügige Beschäftigung, Mini-Jobs und mithelfende Tätigkeiten in einer so genannten Familien-AG angewiesen. Das bedeutet eine Ausweitung, zumindest eine Verstetigung des Niedriglohnsektors, von dem besonders Frauen betroffen sind und eine weitere Prekarisierung der sozialen Sicherungsansprüche.

Strukturelle Defizite und soziale Bedarfslagen in der Familienpolitik

Monetäre Transfers zur Absicherung der privaten Erziehungs- und Hausarbeit, die der deutsche Sozialstaat durchaus umfangreich zur Verfügung stellt, sind mehr auf

die Förderung der Institution der Ehe gerichtet als auf die sozialen Bedarfslagen von Kindern und ihrer Erziehungsverantwortlichen.

Ein Vergleich mit anderen EU-Ländern belegt, dass ein direkter Zusammenhang zwischen der Höhe der Transferzahlungen an Familien und der Bereitschaft zur Familiengründung ebenso wenig nachgewiesen werden kann wie ein positiver Zusammenhang zwischen einer niedrigen Frauenerwerbsbeteiligung und einer hohen Geburtenrate besteht (Thenner 2000). So liegt die Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen etwa im europäischen Durchschnitt, die Geburtenrate aber am unteren Ende. Keines der Länder mit der höchsten Geburtenrate, also die skandinavischen Länder, Irland und Frankreich zahlen mehr Kindergeld als Deutschland. Vielmehr sind die Rahmenbedingungen außerhäuslicher Kinderbetreuung wesentlich besser. Weiterhin zeigen die Beispiele skandinavischer Länder wie auch Großbritanniens, dass eine überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung der Frauen einer überdurchschnittlichen Geburtenrate nicht entgegensteht.

In kaum einem Land der Europäischen Union gibt es derart gravierende Defizite im Bereich öffentlicher Kinderbetreuung (Klammer 2001). So geht die hohe Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder in Dänemark und Schweden mit einer Betreuungsquote einher von fast der Hälfte (DK) bzw. immerhin rund einem Drittel (SE) der Kinder unter drei Jahren. Hiermit konnte Ostdeutschland, wo im Jahr 1994 noch rund 4 von 10 Kindern dieser Altersgruppe öffentlich betreut wurden, durchaus mithalten, während in fast keinem Land die Betreuungsquote so niedrig lag wie in Westdeutschland.

Mit dem 1996 eingeführten Rechtsanspruch auf einen Halbtagskindergartenplatz ist zwar die Versorgungsquote der 3- bis 6-Jährigen im Durchschnitt auf 90 v.H. gestiegen. Verdeckt bleiben in den Durchschnittszahlen jedoch enorme regionale Disparitäten. Verborgen bleibt auch, dass lediglich 18,8 v.H. aller Kindergartenplätze Ganztagsplätze mit Mittagessen sind. Die Versorgungsquote bei den unter dreijährigen Kindern erreicht lediglich 2,8 v.H. und im Hortbereich lag die Quote bei 5,9 v.H. Weniger als 5 v.H. aller Schulen sind Ganztagsschulen.[1]

Kennzeichnend für das allgemein bildende Schulwesen in Deutschland ist die starke Abgrenzung zu Erziehungs- und Betreuungsfunktionen zugunsten einer Spezialisierung auf Bildung und die daraus folgende Organisation als Halbtagsschule. Kennzeichnend ist darüber hinaus mit der Dreigliedrigkeit des Schulsystems eine Struktur des Bildungssystems, das früh Statusdifferenzen erzeugt. Wie in kaum einem anderen europäischen Land bestimmt hierzulande die soziale Herkunft über schulischen Erfolg.

Ein weiteres gravierendes Problem liegt in der Qualität der Betreuung in den Vorschuleinrichtungen (Gottschall 2001). Der im KJHG (Kinder- und Jugendhilfegesetz) wie auch im Kindergartengesetz formulierte Bildungsauftrag findet kaum eine Entsprechung in Berufsverfassung und Arbeitsbedingungen der ErzieherInnen. Erzieher sind fast ausschließlich Frauen, die an Fachschulen ausgebildet werden, damit

ohne Aufstiegswege in pädagogische Berufsfelder oder in der Verwaltung sind, sie verdienen weit weniger als GrundschullehrerInnen und bleiben aufgrund der verbreiteten Halbtagstätigkeit regelmäßig unterhalb eines existenzsichernden Einkommens.

Obwohl das deutsche Erziehungs- und Bildungswesen dank internationaler Vergleichsstudien an Glanz deutlich verloren hat, sind die Schritte zum Ausbau einer reformierten Ganztagsbetreuung und -schule mehr als verhalten. Die Blockaden einer Reform liegen sicher nicht nur in einem Mangel finanzieller Ressourcen. Zwar gewährt das Erziehungs- und Bildungssystem allen sozialen Schichten gleichen Zugang, gleichwohl verdankt sich ein gewichtiger Teil des Erfolges den in den sozialen und familiären Milieus erworbenen Fähigkeiten, die von der Schule als natürliche Begabung und Leistung betrachtet werden, während es sich doch um ein „soziales Erbe" handelt (Bourdieu 2003). Nichterwerbstätige Mütter nehmen im westdeutschen Erziehungssystem eine herausragende Rolle bei der Vermittlung kulturellen Kapitals und mithin bei der Aufrechterhaltung sozialer Distinktion ein. Eine Veränderung im Erziehungs- und Bildungssystem setzt auch eine Veränderung der sozialen Rolle und des Selbstverständnisses nichterwerbstätiger Mütter in privilegierten sozialen Milieus voraus.

Familiengehalt als Alternative?

Eine repräsentative Studie zum Thema „Väter und Erziehungsurlaub" hat gezeigt, dass zwar die überwiegende Mehrheit der befragten Männer den Rechtsanspruch von Vätern auf Erziehungsurlaub befürwortet, aber nur eine verschwindende Minderheit nimmt diesen tatsächlich wahr (Vaskovics/Rost 1999).

Mehr Handlungsspielräume für Eltern verspricht nun das Elternzeitgesetz, das Anfang 2001 in Kraft getreten ist. Erstmalig wurde ein partnerschaftliches Leitbild für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzlich verankert. Eine Individualisierung des Anspruchs auf Elternzeit, erweiterte Teilzeitmöglichkeiten und die Möglichkeit einer zeitlichen Flexibilisierung der Elternzeit erweitern die Gestaltungsoptionen der Eltern. Mit dem „Budget"-Angebot, d.h. einer besseren finanziellen Ausstattung des ersten Erziehungsjahres, ist ein Anreiz geschaffen worden, die Unterbrechungszeiten deutlich zu verkürzen, es bleibt allerdings dem Einfallsreichtum der Eltern überlassen, wo und wie die Kleinkinder betreut werden sollen. Nach wie vor sind aber die Erziehungszeiten finanziell mager und sozialversicherungsrechtlich lückenhaft ausgestaltet. Unzureichende finanzielle Kompensationen erziehungs- und pflegebedingter Erwerbseinschränkungen schreiben die eklatanten Benachteiligungen im Lebenseinkommen fort und dürften damit kaum ein Anreiz für Väter sein, ihre in der Regel besser bezahlte Erwerbstätigkeit einzuschränken.

Aber ist es nicht überhaupt sinnvoller, solange für einen gleichwertigen Austausch zwischen den beiden Tätigkeitsfeldern Beruf und Familie die materiellen und mentalen Voraussetzungen nicht entwickelt sind, „die Erwerbsarbeit in die Familie (zu

bringen)"? (Biedenkopf 1998) Tatsächlich wird in der familienpolitischen Debatte verstärkt die Forderung nach Aufwertung der Familienarbeit und finanzieller Förderung der Familie vertreten. So fordern die Grünen ein existenzsicherndes Kindergeld, die konservativen Parteien plädieren für ein Familiengehalt. Konzepte zur Einführung eines Familien- oder Erziehungsgehaltes sind in jüngster Zeit in verschiedenen Modellvarianten vorgelegt worden (Krebs 2002; Leipert/Opielka 1998). Unabhängig von den Methoden, die zur Berechnung der Familienarbeit angewendet werden, wird ein Anteil der Haus- und Familienarbeit an der Wertschöpfung der Volkswirtschaft von 30 bis 50 v.H. ausgewiesen. Das Statistische Bundesamt errechnete 1994 einen Haushaltslohn für den deutschen Durchschnittshaushalt von 2450 DM monatlich.

Gegen die ökonomischen und sozialpolitischen Ansätze zur Aufwertung der Familienarbeit lässt sich nun nicht nur einwenden, dass sie unterschiedslos Eigenarbeit, Partner- und Familienarbeit in den Lohn eines umfassenden Marktsubstituts übersetzen und mithin die Frage unbeantwortet lassen, warum eine Gesellschaft jedwede Haushaltstätigkeit monetär bewerten sollte. Die These, dass Haus- und Familienarbeit in den gesellschaftlichen Leistungsaustausch bisher nicht einbezogen ist, ist schlichtweg falsch. Familienpolitische Aspekte werden bei nahezu allen Sozialleistungen berücksichtigt. Zur Debatte steht folglich nicht an erster Stelle das Volumen der finanziellen Transfers zur Förderung der privat geleisteten Haus- und Erziehungsarbeit als vielmehr ihre Struktur, mit der die Ehe und geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern gefördert wird.

Die Konzeption eines Erziehungsgehaltes oder Familiengehaltes zielt weniger auf eine deutliche Ausweitung der finanziellen Familienförderung als auf eine familienpolitische Richtungsentscheidung. Indem Familienarbeit zum Beruf erklärt wird, erledigt sich nicht nur das Problem der Arbeitsmarktintegration von Erziehenden und die Aufgabe einer familienfreundlichen Regulierung der Beschäftigungsbedingungen (Stolz-Willig 1999). Auch die gesellschaftliche Verantwortung für die Erziehung und Betreuung der nachwachsenden Generation lässt sich einmal mehr an die private Verantwortung der Eltern delegieren. Befunde der Armutsforschung (Butterwegge 2000; Butterwegge/Klundt 2002), die belegen, dass soziale Deprivationslagen im Kindesalter wesentlich mehr erfordern als eine Aufstockung der Haushaltseinkommen, nämlich Integrations- und Förderungsangebote im Kindergarten und Bildungsbereich, eine Verbesserung der gesundheitlichen Prävention und Versorgung und eine Unterstützung sozialer Netzwerkbeziehungen, werden ignoriert.

Das auch in der feministischen Debatte vertretene Postulat der Gleichwertigkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit führt geradewegs in eine geschlechterpolitische und sozialpolitische Sackgasse. Natürlich kann an der gesellschaftlichen Nützlichkeit der Familien- und Sorgearbeit kein Zweifel bestehen und ihr Arbeitscharakter ist unbestritten. Vermittels der Reproduktionsarbeit wird Arbeitskraft und mithin eine zentrale ökonomische Ressource produziert, aber sie wird nicht als Ware produziert,

die sich auf Käufermärkten realisieren muss. Erwerbsarbeit im kapitalistischen Sinne bezeichnet nicht nur ein Verhältnis zwischen Tätigkeit und Nutzeffekt, zwischen Arbeit und Arbeitsprodukt, sondern ein spezifisch gesellschaftliches, geschichtlich entstandenes Produktionsverhältnis. Kapital und (Lohn-)Arbeit bedingen einander, ohne dieses gesellschaftliche Verhältnis findet keine wertschaffende, marktgängige Produktion statt.

Haus- und Familienarbeit steht nicht im Kontext konkurrenzwirtschaftlich vermittelter Rationalität. Eine Verallgemeinerung von Standards – wie dies in der Erwerbstätigkeit über die Preisregulation durchgesetzt wird – ist auf der Ebene der Familie nicht durchsetzbar und auch nicht wünschenswert. Kulturelle und normative Ansprüche einer Gesellschaft an Erziehung, Bildung und Pflege sind durch geeignete öffentliche Angebote und einklagbare Standards und Rechtsansprüche zu gewährleisten, nicht durch die Einführung von Lohn-Leistungssystemen in die private Familienarbeit, die kaum zu bewerten und zu kontrollieren wären. Jede quasi-tarifliche Gehaltszumessung simuliert in diesem Bereich lediglich die Gleichwertigkeit zur Erwerbsarbeit. Tatsächlich handelt es sich um einen sozialen Transfer, einen Lastenausgleich für eine bestimmte Lebensphase.

Welcher Teil des gesellschaftlich produzierten Produktes für die Reproduktion des Arbeitsvermögens (Bildung, Erziehung, kulturelle Teilhabe und soziale Sicherung) angeeignet wird – sei es in der primären Einkommensverteilung, sei es in der Verteilung sozialer Transfers und der Ausgestaltung des sozialen Sicherungssystems –, hängt vom Verteilungskampf ab. Der Kampf um die Gestaltung und Durchsetzung von Bedürfnissen und Lebensansprüchen ist eine Frage der Macht und der gesellschaftlich entwickelten sozialen und kulturellen Normen. Die Anerkennung und Höherbewertung der kulturellen Ansprüche in der Familienarbeit setzt damit voraus, dass Frauen sich den Zugang zum Sektor der gesellschaftlich organisierten Arbeit und mithin zu den gesellschaftlichen Machtzentren erkämpfen.

Mit dem Ausbau des Sozialstaates haben sich nicht nur quantitativ die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen erweitert, sondern es sind auch anspruchsvolle, qualifizierte und politisch gestaltbare Arbeitsplätze entstanden. Im Gefüge der traditionellen Arbeitspolitik sind mit dem Einfluss von institutionalisierter Frauenpolitik im öffentlichen Sektor Wandlungsprozesse in Gang gekommen, die Antidiskriminierung und Gleichberechtigungspolitik auf die Tagesordnung gesetzt haben (Bednarz-Braun 2000). Unter dem Label „Frauenförderung und Gleichberechtigungspolitik“ wurden Verteilungsfragen im Rahmen von Gleichberechtigungsgesetzen und -richtlinien untergebracht und auch geregelt, von denen anzunehmen ist, dass sie auf einem anderen Verhandlungswege und in der Interessenstruktur traditioneller Akteure (Tarifparteien) und ihrer Beziehung zum Staat kaum bewegt worden wären. Ein neuer und erweiterter Blick auf Arbeit wird nicht auf der Ebene der Begriffsanstrengung entschieden, sondern in den politischen und sozialen Kämpfen von Frauen im Sektor der organisierten Arbeit.

Leitbilder sozial nachhaltiger Beschäftigungsentwicklung

Die aktuelle Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik changiert zwischen Deregulierungs- und Privatisierungspolitik zu Gunsten einer Individualisierung von Arbeitsmarktrisiken und sozialer Sicherheit, bei gleichzeitig eher bescheidenen und oft auch nur symbolischen Modernisierungsansätzen im Sinn einer Stärkung partnerschaftlicher Elternzeiten. Die konzeptionslose Familienförderung verstärkt Verteilungsungerechtigkeiten zwischen traditionellen und neuen Lebensformen und zwischen den sozialen Schichten.

Eine nachhaltige Reform des deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialsystems wird durch die Orientierung an der – wenn auch modernisierten – Versorgerehe in Verbindung mit dem desaströsen Sparkurs der Bundesregierung verhindert. Statt auf Verknappung des Arbeitsangebotes zu setzen und öffentliche Ausgaben herunterzufahren, könnten mit einer konsequenten Förderung der Frauenbeschäftigung und dem Ausbau hochwertiger Dienstleistungen vor allem im Sozial-, Gesundheits- und Erziehungswesen sowohl positive Beschäftigungseffekte erreicht werden als auch eine Verbesserung der Einnahmen öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2002). Dabei steht die Gesellschaft vor der Frage, wie viel ihnen qualifizierte soziale Dienstleistungen buchstäblich wert sind. Das Missverhältnis zwischen der Debatte um Aufwertung und Anerkennung von Familienarbeit und der tatsächlichen Aufwendungen für soziale Dienstleistungen ist augenfällig. Die gesellschaftliche Wertschätzung sozialer Dienstleistungen und die gesellschaftliche Wertschätzung der Erwerbsarbeit von Frauen erweisen sich als zwei Seiten einer Medaille. „Je selbstverständlicher es für qualifizierte Frauen wird, auf gleichem beruflichen Niveau wie Männer zu arbeiten, desto weniger können sich Gesellschaften darauf verlassen, ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot für ihren wachsenden Bedarf an sozialen Dienstleistungen zu bekommen. Hier entwickelt sich allmählich ein fundamentaler Konflikt. Die Zeiten, in denen soziale Dienstleistungen als „einfache“ Dienstleistungen betrachtet werden konnten, sind unwiderruflich vorbei“ (Lehndorff 2002: 8).

Die von immer mehr Frauen (und Männern) gewünschte Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordert eine Revision des bisherigen Konzeptes der Normalarbeit, wobei die Veränderung bisheriger Arbeitszeitstandards eine entscheidende Rolle spielen muss. Es liegt auf der Hand, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umso leichter ist, je kürzer die Arbeitszeiten sind. Die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern zeigen, dass nicht nur tendenziell kürzere, sondern auch eine weniger ungleiche Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen im Allgemeinen und zwischen den Partnern im Besonderen gewünscht wird (Bielenski 2000).

Eine Rückbindung der Arbeit an die Lebensinteressen der Menschen würde für eine Neubestimmung des Normalarbeitsverhältnisses bedeuten,

- dass Beschäftigte im Laufe ihres Lebens zwischen Vollzeitarbeit, Teilzeitarbeit und Arbeitsunterbrechung ohne Verlust an sozialer Sicherung und beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten wechseln können („Flexicurity“),
- dass Arbeitgeber sowohl bei der Festlegung des Arbeitsvolumens wie auch der Arbeitszeitlage auf die unterschiedlichen und wechselnden Interessen der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen hätten.

Eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung geht über die Berücksichtigung und Aushandlung individueller Interessen hinaus. Erforderlich wird eine gesellschaftliche Konsensbildung über kollektiv zu schützende Zeitzonen, wie die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um den Ladenschluss oder das Wochenende veranschaulichen.

Die Durchsetzung eines so reformierten Normalarbeitsverhältnisses erfordert eine Re-Regulierung auf der Ebene von Gesetzen und Flächentarifverträgen anstelle der derzeit verfolgten Tendenzen zur Deregulierung.

Gesetze und Tarifverträge können und müssen den Rahmen für eine familienverträgliche Neubestimmung von Arbeits- und Lebensqualität setzen. Die betriebliche Umsetzung bleibt abhängig von einer Kultur der Anerkennung und Berücksichtigung pluraler Zeitinteressen und persönlicher Leistungsbedingungen. In den Fokus rücken damit, die in den Unternehmen entwickelten Partizipations- und Aushandlungsformen und deren geschlechterdemokratische Ausgestaltung.

Anmerkung

1 Die entsprechenden Zahlen liegen in den östlichen Bundesländern trotz erheblichen Abbaus im Krippen- und Hortbereich noch bei ca. 60 v.H. (Sell 2002).

Literatur

Bednarz-Braun, Iris 2000: Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik. Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterpolitik im internationalen Vergleich. Opladen.

Bertram, Hans 2000: Arbeit, Familie und Bindungen. In: Kocka, Jürgen/Offe, Klaus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M., S. 308-343.

Biedenkopf, Kurt 1998: Es zählt nicht nur die Erwerbsarbeit. Der Generationenvertrag muss neu begründet werden. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 31. August 1998.

Bielenski, Harald 2000: Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. In: WSI-Mitteilungen 4/2000, S. 228ff.

Blanke, Karen/Ehling, Manfred/Schwarz, Norbert 1996: Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgetuntersuchung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart/Berlin/Köln.

Bourdieu, Pierre 2003: Die jakobinische Ideologie. In: Bourdieu, Pierre: Interventionen 1961-2001. Hamburg, S. 58-67.

Butterwegge, Christoph (Hg.) 2000: Kinderarmut in Deutschland. Ursachen, Erscheinungsformen und Gegenmaßnahmen. Frankfurt a.M.

–/Klundt, Michael (Hg.) 2002: Kinderarmut und Generationengerechtigkeit, Familien- und Sozialpolitik im Wandel. Opladen.

Deutscher Bundestag 2002: Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BT Drs. 14/9852 vom 15.04.2002.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) 2002: Abschätzung der (Brutto)Einnahmeeffekte öffentlicher Haushalte und Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen. Berlin.

Dingeldey, Irene 2001: Familienbesteuerung in Deutschland. Kritische Bilanz und Reformperspektiven. In: Truger, Achim (Hg.): Rot-grüne Steuerreformen in Deutschland, eine Zwischenbilanz. Marburg, S. 201-228.

Engelbrech, Gerhard/Jungkunst, Maria 2001: Arbeitsmarktperspektiven für Frauen bis 2010. In: WSI-Mitteilungen, 5/2001, S. 317-323.

Gather, Claudia/Geissler, Birgit/Rerrich, Maria S. (Hg.) 2002: Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster.

Gottschall, Karin 2001: Erziehung und Bildung im deutschen Sozialstaat. Stärken, Schwächen und Reformbedarf im europäischen Vergleich. ZeS-Arbeitspapier 9.

Hochschild, Arlie Russel 2002: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen.

IG Metaller in der IBM 2000: Mit Haut und Haaren, der Zugriff auf das ganze Individuum. Denkanstösse (Sonderheft).

Klammer, Ute 2001: Managerin gesucht – Erwerbstätige Mütter in Europa zwischen Sozialpolitik und sozialer Praxis. In: WSI-Mitteilungen 5/2001, S. 329-337.

Krebs, Angelika 2002: Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt a.M.

Lehndorff, Steffen 2002: Hochwertige Dienstleistungen gibt's nicht zum Nulltarif. Wandel der Beschäftigung in Dienstleistungsbereichen – ein europäischer Vergleich. IAT Report 05/2002.

Leipert, Christian/Opielka, Michael 1998: Erziehungsgehalt 2000, ein Weg zur Aufwertung der Erziehungsarbeit. Gutachten im Auftrag des deutschen Arbeitskreises für Familienhilfe. Freiburg.

Ludwig, Isolde/Schlevogt, Vanessa/Klammer, Ute/Gerhard, Ute 2002: Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin.

Martens, Helmut/Peter, Gerd/Wolf Frieder. O. (Hg.) 2001: Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung, gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit. Frankfurt a.M.

Nickel, Hildegard Maria 2001: Arbeitsverhältnisse und Lebensentwürfe in der Transformation. In: Martens, Helmut/Peter, Gerd/Wolf Frieder. O. (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung, gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit. Frankfurt a.M., S. 84-102.

Schratzenstaller, Margit 2001: Steuerpolitische Aspekte aktueller Familienpolitik. In: Soziale Sicherheit 1/2001, S. 347ff.

Sell, Stefan 2002: 'Bedarfsorientierte' Modernisierung der Kinderbetreuungsinfrastruktur in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 3/2002, S. 147-153.

Sennett, Richard 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.

Stolz-Willig, Brigitte 1999: Neubewertung der Familienarbeit, Erziehungsgehalt als Perspektive? In: Stolz-Willig, Brigitte/Veil, Mechthild (Hg.): Es rettet uns kein höhr'es Wesen. Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, S. 94-112.

Thenner, Monika 2000: Familienpolitik als Politik zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – geldwerte Leistungen, zeitwerte Anrechte, familienunterstützende Infrastruktur und ihre Auswirkungen auf das Familienverhalten. In: Dingeldey, Irene (Hg.): Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen, Opladen, S. 95-130.

Vaskovics, Laszlo A./Rost, Harald 1999: Väter und Erziehungsurlaub. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Nr. 179, Stuttgart.

Voß, Günter G./Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer, eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1/1998, S. 131-158.

Wiedemeyer, Michael 2001: Was ist los mit dem Arbeitsmarkt? Erhöhte Dynamik – vermehrte Divergenz. In: Becker, Uwe/Segbers, Franz/Wiedemeyer, Michael (Hg.): Logik der Ökonomie – Krise der Arbeit. Mainz, S. 29-50.

Angelika Koch/Gerhard Bäcker

Mini- und Midi-Jobs – Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik

1. Problemstellung

Mit der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission und der Maßnahmen im Rahmen der „Agenda 2010“ ist die in der politischen und wissenschaftlichen Debatte über viele Jahre hinweg so kontrovers diskutierte Strategie, die Probleme auf dem Arbeitsmarkt durch Beschäftigung im Niedriglohnbereich zu lösen, zur politischen Leitlinie der rot-grünen Bundesregierung geworden. Diese beschäftigungs- und sozialpolitische Orientierung gründet auf der These, dass insbesondere im Segment der einfachen Dienstleistungen Beschäftigungspotenziale lägen, deren Ausschöpfen indes durch überzogene arbeitsrechtliche Regulierungen, zu großzügig bemessene sozialstaatliche Transfers und zu hohe Beitragsbelastungen verhindert werde. Um diese „sozialstaatsinduzierte Arbeitslosigkeit“ (vgl. Bäcker 2003: 300ff.) abzubauen und einen breiten Niedriglohnsektor zu etablieren, werden unterschiedliche, sich überlagernde und ergänzende Wege eingeschlagen: Hierzu zählen die Absenkung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit, um Arbeitslose zu veranlassen, aus materiellem Druck heraus auch niedrig entlohnte Arbeitsplätze zu besetzen, die Verschärfung der Zumutbarkeitsanforderungen, um die Aufnahme von Niedriglohnbeschäftigung durch Sanktionen zu erzwingen, der Ausbau von Leiharbeit (Personal-Service-Agenturen) und prekärer Selbstständigkeit (‘Ich-AGs’) sowie die erweiterte Förderung von Beschäftigung im unteren Einkommens- und Stundenbereich (geringfügige Beschäftigung/Mini-Jobs und Midi-Jobs).

Wir werden uns in dem Beitrag auf die geringfügige Beschäftigung konzentrieren und damit auf ein Segment des Arbeitsmarktes, das seit Beginn der 90er Jahre quantitativ immer bedeutsamer geworden ist. Mit der zum 1. April 2003 im Rahmen der so genannten Hartz-Gesetze eingeführten Neuregelung (Bundesgesetzblatt 2002) setzt die Bundesregierung – unter besonderer Berücksichtigung der Förderung so genannter haushaltsnaher Dienstleistungen – zum einen auf die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs). Zum anderen sollen Arbeitsplätze im Einkommensbereich oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze durch reduzierte Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer/innen geschaffen werden (Midi-Jobs). Diese Niedrigeinkommensstrategie[1] ist im Folgenden kritisch zu hinterfragen und in ihren Auswirkungen zu analysieren. Im Hinblick auf die beschäftigungspolitische Dimension der Neuregelung ist zu überprüfen, welche Angebots- und Nachfrageeffekte auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten sind und welche Rückwirkungen die Förderregelungen

auf die nicht-subventionierten Arbeitsverhältnisse und damit auf das Beschäftigungsniveau insgesamt haben. Der Wandel in der Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik ist jedoch nicht nur unter beschäftigungspolitischen Aspekten zentral, gleichzeitig ist es notwendig, seine Bedeutung für Struktur und Qualität von Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnissen zu untersuchen. Hierbei ist die Geschlechterperspektive als zentrale Dimension umfassend in die Analyse arbeitspolitischer Entwicklungen zu integrieren – ausgehend von dem Sachverhalt, dass Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit eine in hohem Maße geschlechtsspezifisch strukturierte Komponente gesellschaftlicher Realität darstellen (vgl. Kurz-Scherf/Rudolph/Lepperhoff 2003: 585f.). Somit ist nach den Konsequenzen der Niedrigeinkommensstrategie auf die Struktur der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse zu fragen. Inwiefern reproduziert sie die tradierten Geschlechterkonstellationen, entstehen neue Spaltungen und Asymmetrien? Welches (unausgesprochene) geschlechterpolitische Leitbild prägt die Politik? Welche Auswirkungen hat die Arbeitsmarktstrategie auf das Ziel einer ausreichenden materiellen und sozialen Sicherung der betroffenen Beschäftigten?

2. Teilzeitbeschäftigung im Niedrigeinkommensbereich

2.1 Geringfügige Beschäftigung als prekäres Arbeitsmarktsegment: Empirische Befunde

Die Datenlage über Niveau, Struktur und Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung erweist sich als lückenhaft und uneinheitlich: Zu unterscheiden ist zwischen Bevölkerungs- bzw. Haushaltsbefragungen, Betriebsbefragungen und der Meldestatistik. In diesem Spektrum bieten die repräsentativen Bevölkerungsbefragungen des Instituts für Sozial- und Gesellschaftspolitik (ISG) derzeit die differenziertesten, allerdings wenig aktuellen Ergebnisse.[2] Die Befunde lassen für 1999 folgendes Bild der geringfügigen Beschäftigung erkennen: Im Bereich der Geringfügigkeit arbeiten rd. 5,85 Millionen Beschäftigte (ISG 1999: 30), was einem Anteil an den Erwerbstätigen von insgesamt rd. 16%[3] und einem Vollzeitäquivalent von rd. 1,8 Mio. Beschäftigten (Zahlen für 1997) entspricht (Rudolph 1998: 13). Die größte Bedeutung haben hier mit 4,71 Mio. bzw. 80,5% jene Personen, deren einzige Erwerbstätigkeit die geringfügige Teilzeitarbeit ist (geringfügig Hauptbeschäftigte). Die geschlechtsspezifische Strukturierung dieses Arbeitsmarktsegments kommt darin zum Ausdruck, dass zwei Drittel (3,1 Mio.) der geringfügig Hauptbeschäftigten Frauen sind (ISG 1999a). Der Anteil der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen an allen weiblichen Erwerbstätigen liegt bei rd. 20%.[4] Da die geringfügige Beschäftigung wegen des niedrigen Verdienstes und der geringen eigenständigen sozialen Absicherung letztlich nur von Personen ausgeübt werden kann, die anderweitig finanziell und sozial abgesichert sind, kann die Konzentration auf (Ehe-)Frauen nicht verwundern. Die größte Gruppe unter den weiblichen geringfügig Beschäftigten stellen mit 40% die so genannten Haushaltsführenden (dies sind bei den Männern nur 1%), während bei den Männern Schüler (29%) und Studenten (19%) dominieren (ISG 1999a). Hinsichtlich der Struktur der geringfügigen Beschäftigung nach Branchen und Beschäftigungsbereichen zeigt sich ein eindeutiger Schwerpunkt bei den Dienstleistungstätigkeiten: 63% aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind im Dienstleistungssektor zu finden, darunter 1,15 Millionen in Privathaushalten, rd. 0,9 Mio. im Handel, 0,4 Mio. im Gastgewerbe sowie knapp 0,5 Mio. im Bereich Medien und Verteildienste.[5]

Aktuellere Daten zur Dimension und Struktur der geringfügigen Beschäftigung sind der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zu entnehmen. Die hier ermittelten Zahlen beruhen auf den Meldungen der Arbeitgeber, was im Unterschied zu den Arbeitnehmerbefragungen (ISG, SOEP, Mikrozensus) u.a. bedeutet, dass die nicht angemeldeten geringfügig Beschäftigten unberücksichtigt bleiben; dies betrifft in erster Linie die Beschäftigung in Privathaushalten. Für September 2002 werden im Meldeverfahren 4,1 Mio. Personen in einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis angegeben, im Vergleich zum Vorjahr (4,08 Mio.) gab es nahezu keine Veränderung. Der Frauenanteil liegt bei 70,5%; unter den Wirtschaftszweigen dominieren auch nach dieser Statistik die oben genannten Bereiche. Eine erhebliche Diskrepanz weisen die Daten jedoch bei den geringfügig Beschäftigten in den privaten Haushalten aus: Hier sind nur rd. 27.000 Personen als geringfügig Beschäftigte gemeldet (BA 2002), was auf ein erhebliches Potenzial von Schwarzarbeit verweist.[6]

Die geringfügige Beschäftigung kann als prekäres Arbeitsmarktsegment eingestuft werden: Nicht nur die soziale Absicherung ist gering, hinzukommt, dass es sich hier um einen ausgeprägten Niedriglohnsektor handelt. Nach einer Auswertung des SOEP lagen die Bruttostundenlöhne von geringfügig Beschäftigten 1996 durchschnittlich um 14% niedriger als die von sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten (DIW 1997: 895).[7] Das liegt zum einen daran, dass sich diese Beschäftigungsverhältnisse auf Branchen, Tätigkeiten und Qualifikationen konzentrieren, für die niedrige Entgelte (umgerechnet auf Stundensätze) charakteristisch sind (vgl. u.a. Klammer/Tillmann 2002: 64f.). Zum anderen werden bei geringfügig Beschäftigten tarifvertragliche Standards oft nicht berücksichtigt oder bewusst unterlaufen. Schließlich sind die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mit einer geringen Beschäftigungsstabilität sowie mit einer häufigen Nichtbeachtung arbeitsrechtlicher Ansprüche bzw. Schutzregelungen verknüpft (vgl. Bittner u.a. 1998: 18). Auch Betriebsräte und Gewerkschaften verweisen immer wieder darauf, dass in der Praxis Regelungen, wie z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsansprüche, Feiertagsvergütungen, Kündigungsschutz, Elternzeit, umgangen werden; dies insbesondere in Kleinbetrieben ohne Arbeitnehmervertretung, die gerade für den Dienstleistungssektor typisch sind (Klammer u.a. 1998).

2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Mini- und Midi-Jobs

Das Recht der geringfügigen Beschäftigung ist in den zurückliegenden Jahren mehrfach verändert worden. So zählte die am 1. April 1999 in Kraft getretene Neuregelung zu einem Kernstück der Reformpolitik der neu angetretenen rot-grünen Bundesregierung. Es galt, die kritisch gesehene Entwicklung im Beschäftigungssektor der kurzzeitigen Teilzeitarbeit[8] im unteren Einkommensbereich zu korrigieren. Beide Parteien hatten in der Phase der Opposition immer wieder problematisiert, dass die geringfügige Beschäftigung sich innerhalb der 90er Jahre zu einem quantitativ bedeutsamen Segment des Arbeitsmarktes – konzentriert auf die Beschäftigung von Frauen – entwickelt hatte mit der Folge der Verdrängung regulär sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze, unzureichender sozialer Sicherungsansprüche von Frauen sowie starker Einnahmeausfälle in den Sozialversicherungen. Mit den Gesetzen über Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vollzieht die Bundesregierung eine Kehrtwende: Die Möglichkeiten zur Begründung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse werden erweitert. Damit wird das, was zuvor noch als Fehlentwicklung eingeschätzt wurde, nun zum beschäftigungspolitischen Wunschziel. Die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung ist für die Bundesregierung insbesondere ein Instrument zum Abbau von Arbeitslosigkeit und für die Beschäftigung geringer qualifizierter ArbeitnehmerInnen.[9] Arbeitgebern wie Beschäftigten soll dadurch „die gewünschte Flexibilität" gewährleistet werden (BT-Drs. 15/26: 40). Wichtige Eckpunkte der neuen Gesetzeslage sind folgende[10]:

- Die Grenze für die geringfügige Beschäftigung wird von 325 € auf 400 € monatlich angehoben. Die Arbeitszeitschwelle von bisher unter 15 Stunden wöchentlich findet keine Anwendung mehr.
- Die Arbeitgeber-Pauschalabgaben werden auf 25% festgelegt (12% GRV, 11% GKV und 2% Steuern mit Abgeltungswirkung). Hieraus ergeben sich in der GRV minimale Anwartschaften und die anteilige Anrechnung der Wartezeit, jedoch keine vollen Leistungsansprüche; diese würden die Rehabilitationsleistungen sowie Schutz bei Erwerbsunfähigkeit einschließen. Die Beschäftigten haben jedoch wie bisher die Option, ihre Beiträge auf den regulären, für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geltenden Satz in der Rentenversicherung aufzustocken und damit die vollen Ansprüche zu erwerben. Hierfür müssen sie rd. 8% des Bruttolohns aufwenden. In die Arbeitslosenversicherung ist die geringfügige Teilzeitarbeit weiterhin nicht einbezogen.
- Eine geringfügige Nebenbeschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung bleibt abgabenfrei.
- Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten werden die Arbeitgeber-Pauschalabgaben reduziert: Hier sind Beiträge zur GKV und GRV in Höhe von jeweils 5% des Arbeitsentgelts sowie 2% Steuern (mit Abgeltungswirkung) zu zahlen. Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt (nach § 8 a SGB IV sind dies solche Tätigkeiten, die durch einen Privathaushalt begründet und gewöhnlich durch Mitglieder des Privathaushalts erledigt werden) wird zudem durch einen Abzug von der Steuerschuld gefördert. Dieser liegt bei 10%, höchstens 510 € jährlich, bei Inanspruchnahme eines Dienstleistungsunternehmens bei 20% und höchstens 600 € pro Jahr.
- Die Midi-Jobs sind ein neues Instrument zur Förderung von Beschäftigung in den unteren Einkommenssegmenten.[11] Grundgedanke ist es hierbei, über finanzielle Anreize die Aufnahme niedrig entlohnter (Teilzeit-)Beschäftigung auch oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zu fördern. Hierfür wird bei den Sozialversicherungsbeiträgen eine Progressionszone („Gleitzone") geschaffen, innerhalb derer die Arbeitnehmerbeiträge gleitend angehoben werden. Nach dem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze erreicht die Beitragsbelastung damit nicht unmittelbar, sondern erst schrittweise den vollen Arbeitnehmerbeitragssatz. Dies bedeutet im Detail:
- Oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze steigt der Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung für das gesamte Bruttoarbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800 € gleitend an (von 4% bis auf den hälftigen Sozialversicherungsbeitrag).
- Aufgrund des verringerten Arbeitnehmerbeitrags wird auch der Rentenberechnung ein verringertes sozialversicherungspflichtiges Entgelt zugrunde gelegt, wodurch sich wiederum die Ansprüche in der Gesetzlichen Rentenversicherung reduzieren.[12] Für die Berechnung der Entgeltersatzleistungen in der Arbeitslosen- sowie in der Krankenversicherung ergeben sich keine negativen Folgen durch die reduzierten Sozialversicherungsbeiträge.
- Werden mehrere Beschäftigungen ausgeübt, ist das gesamte erzielte Arbeitsentgelt maßgebend für die sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Die Ausübung *einer* geringfügigen Beschäftigung als Nebentätigkeit ist von der Zusammenrechnung ausgeschlossen.
- Die Besteuerung erfolgt individuell.
- Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung liegt in der Gleitzone konstant auf der Höhe der geltenden Beitragssätze (2003 im Durchschnitt bei rund 21%).

3. Beschäftigungszuwachs durch Förderung von Niedrigeinkommen?

3.1 Mitnahme-, Verdrängungs- und Nettobeschäftigungseffekte

Betrachtet man die Neuregelungen unter beschäftigungspolitischem Aspekt, so ist eine wesentliche Ausweitung der Förderung von Beschäftigung im Niedrigeinkommensbereich festzustellen. Abgestellt wird darauf, die Aufnahme von (Teilzeit-)Arbeit im Niedrigeinkommensbereich durch niedrige Abzüge und entsprechend höhere Nettoeinkommen für die Beschäftigten finanziell attraktiver zu machen. Darüber hinaus

soll neben dem Arbeitsangebot aber auch die Arbeitsnachfrage stimuliert werden. Von einer solchen Anreizwirkung auf die Arbeitsnachfrage ist dann auszugehen, wenn es sich aus Sicht der in Kostenkalkülen handelnden Unternehmen als vorteilhaft erweist, neue Arbeitsplätze in diesem Segment einzurichten.

Wie wirkungsvoll ist dieser beschäftigungspolitische Ansatz, wie tragfähig seine Annahmen? Wie werden sich Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage entwickeln und wird ein Zuwachs an Arbeitsplätzen erreicht? Um zu einer Beantwortung dieser Fragen zu kommen, reicht es nicht aus, allein die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in der Mini- und Midi-Zone zu berücksichtigen. Es geht um Netto-Beschäftigungseffekte: Bei der beschäftigungspolitischen Bewertung der Mini-Midi-Regelungen ist deshalb zu prüfen,

- ob die Beschäftigung nicht auch ohne die Förderung erfolgt wäre (Mitnahmeeffekte),
- ob in Reaktion auf die Beitragsentlastung womöglich an einer anderen Stelle im Betrieb und/oder auf dem Arbeitsmarkt Arbeitsplätze entfallen (Verdrängungseffekte). Dieser Verdrängungs- oder Umschichtungseffekt kann durch die Umwandlung von Arbeitsverhältnissen bewirkt werden, indem beispielsweise nicht oder weniger stark subventionierte Arbeitsverhältnisse durch die (stärker) subventionierten Arbeitsverhältnisse ersetzt werden.
- wie die finanziellen Belastungen durch die Gegenfinanzierung auf das Beschäftigungsniveau durchschlagen (Finanzierungseffekte). Die Gegenfinanzierung kann durch Ausgabenkürzungen an anderer Stelle (in den Haushalten der Sozialversicherungsträger) und/oder durch Mehreinnahmen (Erhöhung der Sozialversicherungsbeitragssätze) erfolgen.

3.2 Entwicklungstrends bei der geringfügigen Beschäftigung und den Midi-Jobs

In welchem Maße sich die Zahl der Beschäftigten im Mini- und Midi-Segment ausweiten wird, hängt von der Abschätzung der unterschiedlichen Auswirkungen der Neuregelung auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ab.

Mini-Jobs

Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung sind folgende Reaktionen bei Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu erwarten:

- Die auf 400 € ausgeweitete Zone der Beitragsfreiheit macht die Aufnahme einer geringfügigen Hauptbeschäftigung attraktiver, das Arbeitsangebot dürfte sich erhöhen. Auch kann davon ausgegangen werden, dass die bereits geringfügig Beschäftigten bestrebt sind, ihr Stundenvolumen auszuweiten. Dieser Effekt wird durch die Aufhebung der Stundenbegrenzung (15 Stunden) verstärkt. Repräsentative Arbeitszeituntersuchungen zeigen, dass bei Teilzeitbeschäftigten ein Interesse an der Ausdehnung ihres Stundenvolumens besteht (vgl. Bielenski/Bosch/Wagner 2002: 161). Realisierten sich diese Arbeitszeitwünsche, würde somit ein höheres Arbeitszeitvolumen in der geringfügigen Beschäftigung gebunden.
- Absehbar ist ein massiver Anstieg des Angebots an geringfügiger Nebenbeschäftigung, da die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung nunmehr ungleich attraktiver ist als ein steuer- und beitragspflichtiger Mehrverdienst beim Hauptarbeitgeber – etwa durch Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten oder durch Ableistung von Überstunden. So bewirkte die 1999er Regelung, mit der geringfügige Nebenbeschäftigungen voll sozialversicherungs- und steuerpflichtig wurden, einen Rückgang der geringfügig Nebentätigen vom ersten zum zweiten Quartal 1999 von rd. 550.000 (ISG 1999: 30). Die Rücknahme dieser Regelung wird deshalb dazu führen, dass ein großes Arbeitsvolumen in diese Arbeitsverhältnisse zurückfließt.
- Darüber hinaus treten durch die Neuregelungen erhebliche Mitnahmeeffekte durch die Förderung bereits bestehender, zuvor versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse auf. Dies betrifft die Nebenbeschäftigten sowie die geringfügig Hauptbeschäftigten, die mit ihrem Einkommen zwischen 325 und 400 € liegen. Nach den Berechnungen von Rudolph (2003: 4) handelt es sich um insgesamt über 0,7 Mio. Personen, die nunmehr versicherungsfrei werden.
- Auch die Arbeitsnachfrage dürfte sich erhöhen, da es für die Unternehmen eine Reihe von ökonomischen Gründen gibt, vermehrt Arbeitsplätze in diesem Segment einzurichten und dabei insbesondere regulär sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in Mini-Jobs aufzusplitten. So errechnen sich Kostenentlastungen, wenn bspw. bei der Bezahlung von geringfügig Beschäftigten die tariflichen Entgeltregelungen umgangen und die Bruttostundenentgelte – womöglich verbunden mit dem Hinweis auf die höheren Nettoentgelte[13] – niedriger angesetzt werden als bei regulärer Beschäftigung. Auch kann versucht werden, (rechtlich ebenfalls unzulässig) Pauschalsteuern und/oder pauschale Arbeitgeberbeiträge auf die Beschäftigten zurückzuverlagern[14] und gesetzliche und betriebliche Standards zu umgehen.
- Schwer abzuschätzen ist, ob es im Bereich der geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten zu einem starken Anstieg der registrierten Beschäftigung im Sinne einer Umwandlung bisheriger Schwarzarbeit in legalisierte Arbeitsverhältnisse und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze kommen wird. Ohne Zweifel bietet die steuerliche Förderung (Absetzbetrag von maximal 510 € bzw. 600 € bei Inanspruchnahme von Dienstleistungsunternehmen) pro Jahr den privaten Arbeitgebern einen Anreiz, Schwarzarbeit zu legalisieren und die Arbeitgeberpauschale von 12% für eine geringfügige Beschäftigung zu zahlen bzw. neue Arbeitsplätze zu schaffen.[15] Allerdings sind die Kosten durch die Arbeitgeberbeiträge nur ein As-

pekt unter vielen, die einer Legalisierung von Schwarzarbeit entgegenstehen (vgl. Weinkopf 2003: 6).

Midi-Jobs

Die Förderung der *Midi-Jobs* hat zunächst die unmittelbare Auswirkung, dass rund 1,1 Mio. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Juni 2000) in die beitragsgeminderte Einkommenszone fallen, darunter zu mehr als Dreiviertel (76,4%) Frauen (Rudolph 2003). Über diesen Status-quo hinaus sind bei den Beschäftigten drei Varianten von Anreizwirkungen zu vermuten:

- Vormals geringfügig Beschäftigte, die ein Interesse daran haben, sowohl ihr Einkommen als auch ihr Stundenvolumen auszuweiten, werden in den Bereich der Midi-Jobs gehen. Durch die schrittweise Anhebung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung verliert der bisher wirksame abrupte Belastungssprung beim Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze an Bedeutung.
- Beschäftigte, die auf eine günstigere Brutto-Netto-Relation bei ihrem Einkommen abstellen, werden aus regulär sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit in die Midi-Jobs abwandern.
- Unter dem Gesichtspunkt niedriger Abzüge besonders attraktiv ist die Kombination einer Hauptbeschäftigung im Bereich der Gleitzone mit einer sozialversicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung.

Im Ergebnis wird durch die Subventionierung der Arbeitnehmerbeiträge Teilzeitarbeit im niedrigen Entgelt- und Stundenbereich pauschal gefördert. Eine Orientierung auf Zielgruppen, Lebensphasen oder bestimmte Anlässe von Teilzeitarbeit findet nicht statt. Im Unterschied zu den bisher diskutierten bzw. praktizierten Fördermodellen durch Beitragsentlastungen werden zudem die Mindereinnahmen nicht durch Steuermittel ausgeglichen (vgl. Weinkopf 2003: 8) Eine solche 'Gießkannenförderung' ist als teuer und ineffizient zu werten.

Zusammenfassend für den Bereich von Mini- und Midi-Jobs lässt sich folgendes Resümee ziehen: Es ist wahrscheinlich, dass sich über die Mitnahmeeffekte hinaus die Beschäftigungszahlen erhöhen werden. Beschäftigungszuwächse im Mini- und Midi-Bereich in einzelnen Unternehmen oder auf Teilarbeitsmärkten sind allerdings noch kein Kriterium für einen gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsaufbau. Gegenzurechnen sind nämlich die bereits erwähnten Verdrängungs- und Umschichtungseffekte: Da durch die Neuregelung die gesamtwirtschaftlichen Absatzbedingungen auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten nicht geändert werden, erhöht sich das von den Unternehmen insgesamt nachgefragte Arbeitsvolumen nicht. Es ist aber aufgrund der skizzierten Kostenvorteile der Betriebe und der Interessenlage vieler Beschäftigten wahrscheinlich, dass Mini- und Midi-Jobs zu Lasten der „teuren", regulären Beschäftigungsverhältnisse ausgeweitet werden, etwa durch Aufspaltung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze in beitragsfreie bzw. beitragsgeminderte Jobs. Diese Umschichtung von Beschäftigungsverhältnissen kann sich auch innerhalb des Segments von Mini- und Midi-Jobs vollziehen. Wenn (Vollzeit-)Erwerbstätige ihr Beschäftigungsvolumen durch die nunmehr wieder attraktiv gewordene Aufnahme einer Nebenbeschäftigung aufstocken, ist nicht auszuschließen, dass diese Entwicklung zu Lasten der geringfügig Hauptbeschäftigten erfolgt. Da es sich bei den Nebenbeschäftigten um bereits Erwerbstätige handelt, würde damit im Ergebnis die Zahl der Erwerbstätigen zurückgehen.

Die ersten Daten der Bundesanstalt für Arbeit über die Zahl der geringfügigen Beschäftigten (BA 2003) nach der Neuregelung bestätigen die Attraktivität der geringfügigen Nebenbeschäftigung[16]: Ende April 2003 übten rund 5,5 Mio. Personen einen Mini-Job aus, darunter befanden sich allein mehr als 1,2 Mio. geringfügig Nebenerwerbstätige – das entspricht einem Anstieg gegenüber dem Vormonat (noch Gültigkeit der alten Regelung) um über 600.000 Personen. Die Zahl der geringfügig Hauptbeschäftigten hat sich demgegenüber lediglich um 152.000 Personen erhöht; wobei es sich hier zur Hälfte um zuvor versicherungspflichtig beschäftigte Personen handelt, die durch die Anhebung der Einkommensgrenze nunmehr als versicherungsfrei gemeldet sind. Ob und in welchem Maße es zu Verdrängungseffekten zu Lasten regulärer versicherungspflichtiger Beschäftigung gekommen ist, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht ermitteln; die Meldungen des Statistischen Bundesamtes über den fortlaufenden Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen insgesamt im Jahr 2003 im Vergleich zum Vorjahr lassen indes erkennen, dass von einem Netto-Beschäftigungszuwachs keine Rede sein kann.

4 Frauenbeschäftigung im Niedrigeinkommenssektor: Eine Sackgasse

4.1 „Einfache Arbeit" als geschlechterpolitische Perspektive?

Durch die Konzentration der politischen wie wissenschaftlichen Debatte auf die rein quantitativen Beschäftigungseffekte der Niedriglohn- und Niedrigeinkommensstrategien sind die grundlegenden Fragen nach der Qualität der Arbeit und der Arbeitsverhältnisse sowie der Strukturierung der Arbeitsmärkte systematisch in den Hintergrund gedrängt worden. Die Orientierung „(Fast) jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner" (Streeck/Heinze 1999: 159) lässt den Blick auf gesellschaftliche Folgewirkungen und ihre geschlechterpolitischen Dimensionen erst gar nicht mehr zu. Dass der Teilarbeitsmarkt für Mini- und Midi-Jobs, der nunmehr noch ausgeweitet wird, im hohen Maße durch Frauen besetzt ist und besetzt werden soll, findet in der arbeitsmarktpolitischen Debatte kaum noch Erwähnung. Betrachtet man die beschäftigungspolitische Zielsetzung der Arbeitsmarktstrategie werden Frauen im Ergebnis Arbeitsplätze angeboten, die mit ihrer Entlohnung nicht bzw. kaum existenzsichernd sind und sich durch

Beschäftigungsinstabilität, i.d.R. niedrige Qualifikationsanforderungen und kaum vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten kennzeichnen. Die Ausweitung eines Arbeitsmarktsektors im unteren Stundenbereich führt zudem zu einer weiteren Differenzierung und Hierarchisierung der Arbeitsverhältnisse in der Zeitdimension. Vor dem Hintergrund anhaltender Beschäftigungsungleichgewichte zwischen Frauen und Männern wird die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes somit verschärft.

Negative Auswirkungen im Sinne einer Prekarisierung von Arbeitsplätzen sind insbesondere in den Dienstleistungsbranchen wie z.B. Handel, Gast- und Reinigungsgewerbe zu erwarten, in denen sich bereits seit längerem eine Erosion regulär sozialversicherungspflichtiger Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze abzeichnet. Auch die Midi-Jobs laufen aufgrund ihrer sozialrechtlichen Sonderstellung Gefahr, in diesen Segregationsprozess einbezogen zu werden. Ob es dazu kommt, hängt entscheidend davon ab, wie die betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte und Gewerkschaften) auf Versuche der Arbeitgeber reagieren, auch in diesem Bereich die arbeits- und tarifrechtlichen Normen nicht oder nur eingeschränkt zu berücksichtigen.

Zwar ist es richtig, Beschäftigung im Dienstleistungssektor auszudehnen; fragwürdig ist aber die beschäftigungspolitisch defensive Orientierung auf Einfacharbeitsplätze mit geringen Einkommen und fehlenden beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Tatsächlich verfügen rd. zwei Drittel (65%) der erwerbslosen Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung.[17] Schon jetzt gibt es eine hohe qualifikatorische Fehlbesetzung von Arbeitsplätzen (Büchel 1998). Die Abdrängung von Frauen auf ausbildungsinadäquate Arbeitsplätze, also auf unterwertige Beschäftigung, würde sich also verstärken.

Richtet sich die Diskussion hingegen auf Beschäftigungspotenziale für die Gruppe der gering qualifizierten Frauen, so ist einzuwenden, dass die Ursachen für niedrige Qualifikation äußerst heterogen sind, was eine zielgruppenspezifische Förderung der Arbeitsmarktintegration erforderlich macht. Gerade unter dem Gesichtspunkt der Chancengerechtigkeit ist nicht einsichtig, aus welchen Gründen statt einer Förderung mit entsprechenden Weiterqualifizierungsmöglichkeiten als berufliche Perspektive für Frauen auf den niedrig entlohnten Mini- oder Midi-Job orientiert wird.

Überdies ist kritisch zu hinterfragen, was mit der Schaffung so genannter einfacher Dienstleistungen, bei denen ein hohes Beschäftigungspotenzial vermutet wird, gemeint ist. Insbesondere im „grauen" Teilarbeitsmarkt Privathaushalt sollen derartige Tätigkeiten geschaffen bzw. legalisiert werden. Schaut man sich das Spektrum der Tätigkeiten in Privathaushalten aber einmal näher an, wird schnell sichtbar, dass es sich hier nicht nur um „einfache" Arbeit handelt: So sind personenbezogene Dienstleistungen wie die Erziehung und Betreuung von Kindern und die Pflege älterer Menschen, die – nach der Formulierung des Gesetzes (siehe 2.3) ebenfalls durch reduzierte Arbeitgeberbeiträge und Steuererleichterungen gefördert werden – keineswegs „einfache", unqualifizierte, sondern qualifizierte berufliche Tätigkeiten, die eine Ausbildung erfordern (vgl. Klenner/Stolz-Willig 1997: 159).[18] Mit dieser Strategie eines 'weiblichen' Teilarbeitsmarktes personenbezogener Dienstleistungen im Privathaushalt wird in der Konsequenz einer Dequalifizierung und Entprofessionalisierung qualifizierter Dienstleistungen Vorschub geleistet, die sowohl im Gegensatz zu einer Ausweitung und Organisation hochwertiger personenbezogener Dienstleistungsbeschäftigung steht (vgl. u. a. Bosch/Wagner 2002: 482ff.) als auch einer seit langem verfolgten Aufwertung der entsprechenden Berufsprofile zuwiderläuft. Unter diesem Gesichtspunkt sind auch Dienstleistungspools differenziert zu betrachten, da sie auf der einen Seite sozial-, tarif- und arbeitsrechtlich abgesicherte Beschäftigung bieten, auf der anderen Seite jedoch nur geringe Qualifizierungsmöglichkeiten.

Die Folgen einer auf Mini- und Midi-Jobs konzentrierten Erwerbsintegration von Frauen werden besonders dann sichtbar, wenn die Erwerbsbiografien aus der Längsschnittperspektive betrachtet werden. Sind die Beschäftigungsverhältnisse im Niedrigeinkommensbereich Sackgassen, aus denen es keinen rechten Ausweg mehr gibt und die zu einer anhaltenden Beeinträchtigung der Berufs- und Einkommensperspektiven führen, oder handelt es sich um Wiedereinstiegs- oder Überbrückungswege, die den Übergang in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ebnen? Neuere längsschnittbezogene Daten, die auf diese Fragen nach der erwerbsbiografischen Dauer von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und möglichen Arbeitsmarktübergängen eine empirisch fundierte Antwort geben könnten, liegen nicht vor.[19] Anhaltspunkte liefert jedoch die Untersuchung von Klammer/Tillmann (2002: 166f.), die Daten auf der Basis einer Projektion weiblicher Erwerbsbiografien liefert: Geringfügig beschäftigte Frauen aus den Geburtskohorten 1936-1940; 1941-1945; 1946-1950 und 1951-1955 sind im Schnitt zwischen 6,4 und 4,8 Jahren in dieser Beschäftigungsform tätig. Bezogen auf die insgesamt kurzen Erwerbsbiografien von Frauen handelt es sich also keineswegs um „Episoden".

Schließlich ist auch die Struktur der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit als Folie für eine Niedrigeinkommensstrategie, die auf Teilarbeitsmärkte der Frauenbeschäftigung orientiert ist, von zentraler Bedeutung. Grundlage für die Ausweitung dieser Teilzeit-Beschäftigungsformen ist das traditionelle Ernährer-Modell, verbunden mit Erwerbsmustern von verheirateten Frauen während oder nach der Erziehungsphase, deren Berufstätigkeit im Sinne der modifizierten Versorgerehe lediglich als „Zuverdienst" angelegt ist und deren soziale Sicherung sich im Wesentlichen aus der Absicherung über den Ehemann und dessen Anwartschaften ableitet. Die Förderung von Mini- wie Midi-Jobs zielt auf dieses Muster und schreibt es fort.

4.2. Sozialpolitische Probleme

Auch unter sozialpolitischen Gesichtspunkten ergeben sich durch die Niedrigeinkommensstrategie erhebliche negative Folgen sowohl für die soziale Sicherung der vorwiegend weiblichen Beschäftigten als auch für die Finanzierbarkeit der Sicherungssysteme insgesamt. So bleibt die soziale Sicherung bei geringfügiger Beschäftigung weiterhin lückenhaft, da keine konsequente Einbeziehung in die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung erfolgt. Dies gilt für den Bereich der Arbeitslosenversicherung wie auch für die Krankenversicherung. Aber auch in der Rentenversicherung kommt es aufgrund der nur geringen Anwartschaften und des Ausschlusses wichtiger Leistungen zu Sicherungslücken. Verschärft gilt dies für den Bereich der Mini-Jobs, die in Privathaushalten ausgeübt werden. Hier ergibt sich eine nochmalige Absenkung des Sozialversicherungsschutzes durch die um 5% geminderten Beiträge für die Beschäftigten in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Für eine Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags auf den regulären Satz müssen die in privaten Haushalten Beschäftigten nun rd. 14,5% zuzahlen. Bisher ist die Erwartung, dass der Rentenversicherungsbeitrag häufig aufgestockt wird, nicht eingetroffen: Nach Angaben des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger erhöhten im Jahr 2001 lediglich 86.579 geringfügig Beschäftigte ihren Rentenversicherungsbeitrag auf den regulären Satz (VDR 2002).

Auch bei den Midi-Jobs sind, wiederum abhängig von der Dauer ihrer Ausübung, Probleme für die rentenversicherungsrechtliche Absicherung zu erwarten. Da bei den Midi-Jobs die Sozialversicherungsbeiträge der ArbeitnehmerInnen zwischen 400,01 und 800 € von 4% auf rd. 21% gleitend ansteigen, mindert sich der soziale Schutz im Alter. Davon betroffen sind insbesondere jene Beschäftigungsverhältnisse, die im unteren Bereich der Gleitzone liegen. So zahlt die/der Beschäftigte bei einem Einkommen von 500 € bereits 10% geringere Beiträge. Zwar erhalten die Beschäftigten ebenfalls die Möglichkeit, statt des verringerten den regulären Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen, die Ergebnisse hinsichtlich der freiwilligen Aufstockung bei geringfügiger Beschäftigung lassen jedoch auf eine geringe Inanspruchnahme schließen. Positiv zu werten ist, dass keine Absenkung des Sozialversicherungsschutzes für die Bereiche der Arbeitslosen- wie auch der Krankenversicherung erfolgt.[20]

5. Rückwärts in die Zukunft

Die gesetzlichen Neuregelungen zur Beschäftigung im Niedrigeinkommensbereich sind in mehrfacher Hinsicht kritisch zu beurteilen. Die Analyse zeigt unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, dass die Reform kaum zum Abbau von Arbeitslosigkeit sowie zur Schaffung neuer Arbeitsplätze geeignet ist, da in hohem Maße Mitnahme- und Substitutionseffekte zu erwarten sind. Zugleich kommt es durch die gesetzlichen Regelungen zu einer deutlichen Ausweitung des prekären Arbeitsmarktsegments.

Dem auch von der rot-grünen Bundesregierung propagierten Leitbild der gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter an Erwerbs- und Zukunftschancen steht faktisch eine rückwärtsgewandte Strategie gegenüber, die sich an einer Erwerbsintegration von Frauen auf minder geschützten, weniger stabilen und in der Regel schlechter bezahlten (Teilzeit-)Arbeitsplätzen orientiert. Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt wird fort- und festgeschrieben. Statt zu einem Mehr an Geschlechtergleichheit kommt es zu einem Auseinanderklaffen in der Erwerbsintegration zwischen Frauen und Männern.[21] Die dargestellte Niedrigeinkommensstrategie erlaubt somit die Aufrechterhaltung eines Typs von Wohlfahrtstaat und Familie, der die traditionelle Geschlechterhierarchie nicht in Frage stellt, sondern konserviert. Die Ausweitung von Beschäftigung im Privathaushalt ist hierbei Ausdruck und Konsequenz eines wohlfahrtstaatlichen Modells, das Betreuungs- und Pflegearbeit nur nachrangig im öffentlichen Sektor organisiert. Eine Perspektive, die die Neugestaltung der Erwerbsarbeit im Blick hat, bieten die Neuregelungen nicht. Um eine gleichberechtigte Erwerbsintegration beider Geschlechter zu erreichen, bedarf es keiner durch implizite oder explizite Anreize geförderten Frauenbeschäftigung im Niedrigeinkommenssektor.

Grundsätzlich sind mit der Orientierung auf die Schaffung von Beschäftigung im Niedrigeinkommenssektor weit reichende Konsequenzen für die Ausrichtung zukünftiger Beschäftigungspolitik verbunden: Sie impliziert den Leitgedanken von „Hauptsache Arbeit“ als zentralen Ansatz zur Überwindung der Arbeitsmarktkrise. Avancieren die „kleinen Jobs“ zum beschäftigungspolitischen Hoffnungsträger, beinhaltet dies nicht nur eine Abkehr vom gesellschaftspolitischen Leitbild des bestehenden Normarbeitsverhältnisses, sondern ebenso von einer Perspektive, die dessen geschlechterhierarchische Konstruktion zu überwinden sucht (vgl. auch Wagner 2000: 483). Gesellschaftspolitisch notwendig ist jedoch vielmehr die Perspektive der Umverteilung des gesellschaftlich erbrachten Arbeitsvolumens mit den Strategien einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung sowie lebenslagen- und bedarfsspezifischen Teilzeitarbeit- und Freistellungsphasen, die sozialrechtlich abgesichert werden. Sie erfordert einen grundlegenden Paradigmenwechsel hin zu einer Neudefinition des Normarbeitsverhältnisses. Mit kürzeren Vollzeitstandards, der Gleichverteilung von Erwerbs- und von Pflege- und Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern und mit der erhöhten Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur kann es für beide Geschlechter Geltung haben.

Anmerkungen

1 Wir sprechen hier aufgrund der vorgegebenen Einkommenshöhe (maximales Monatseinkommen) von einer Niedrigeinkommensstrategie im engeren Sinne und unterscheiden sie von einer Niedriglohnstrategie, die auf die Durchsetzung und Ausweitung niedriger Lohnsätze unabhängig vom Monatseinkommen abstellt. Die Abgrenzungen sind allerdings fließend, da die Arbeitsplätze im Niedrigeinkommensbereich in aller Regel auch durch niedrige Lohnsätze charakterisiert sind.

2 Zum Vergleich von unterschiedlichen Erhebungskonzepten (Mikrozensus, SOEP, ISG) siehe Rudolph (1998). Gemeinsam ist den Erhebungen das Ergebnis, dass in den 90er Jahren ein starker Anstieg der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen ist (Ochs 2000: 95). Darüber hinaus weisen das SOEP, ISG und die Infratest-Studie einen Rückgang der geringfügig Beschäftigten nach der Neuregelung von 1999 aus (Schwarze/Heineck 2001: 7; ISG 1999; BT-Drs. 15/758: 14).

3 Eigene Berechnungen auf der Basis von Ergebnissen des Mikrozensus zur Bevölkerung (Statistisches Bundesamt 2000) sowie der Ergebnisse des ISG (1999). Die in dieser Darstellung verwendeten ISG-Daten beziehen sich auf den Bestand an geringfügig Beschäftigten im zweiten Quartal 1999, somit auf die Zeit nach der Neuregelung vom 01.04.1999.

4 Eigene Berechnungen auf der Basis der in Fußnote 5 angegebenen Datenbasis des ISG.

5 Eigene Berechungen nach ISG (1999: 49).

6 Vgl. auch Schupp (2002: 6). Diese Ergebnisse werden gestützt durch SOEP-Daten, die ausweisen, dass im Jahr 2000 hochgerechnet mehr als 4 Mio. Haushalte regelmäßig oder gelegentlich eine Haushaltshilfe beschäftigten; 2,9 Mio. davon regelmäßig (ebd.: 8).

7 Neuere Daten liegen nicht vor.

8 Für die geringfügige Beschäftigung wird auch der Begriff „kurzzeitige Teilzeitarbeit“ verwendet, da sich diese Beschäftigungsform nach altem Recht auf ein Arbeitsverhältnis unter 15 Stunden oder auf eine Tätigkeit von bis zu zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Jahr bezog. Letztere Variante wird rechtlich unter dem Begriff kurzfristige Beschäftigung geführt. Zu den Neuregelungen von 1999 siehe Ochs (1999) und Dingeldey (2000).

9 Deutlich formuliert auch die Hartz-Kommission ihre beschäftigungspolitische Zielrichtung bei der Ausweitung der Mini-Jobs: „Es gibt auch ein Recht auf einfache Arbeit. Viele Menschen wollen oder können nicht weiter qualifiziert werden“ (Kommission 2002: 41).

10 Wenn wir im Folgenden bei der rechtlichen Darstellung von geringfügiger Beschäftigung sprechen, so bezieht sich dies auf die Form der ‘geringfügig entlohnten Beschäftigung’.

11 Wie die Neuregelung zur geringfügigen Beschäftigung wurde dieses Instrument ebenfalls erst im Vermittlungsausschuss ausgehandelt. Es geht zurück auf Vorstellungen sowohl von CDU/CSU (vgl. BT-Drs. 15/23) wie auch von den Bündnisgrünen (Dückert/Wolf 1999).

12 Die Versicherten haben jedoch die Möglichkeit, auch den hälftigen Rentenversicherungsbeitrag zu tragen, um negative Wirkungen auf die Rentenanwartschaften zu vermeiden.

13 Funk beispielsweise geht davon aus, dass sich die Arbeitgeber in ihrer Entlohnung am Nettoeinkommen der geringfügig Beschäftigten orientieren. Bei einem gegebenen Stundenvolumen kann dann das angestrebte Nettoeinkommen mit einem niedrigeren Bruttoentgelt erreicht werden, was zu einer Verbilligung der Arbeitskosten führt (Funk 2003: 92).

14 In ihrem ersten Bericht zu den Neuregelungen für geringfügige Beschäftigungen am Arbeitsmarkt weist die Minijob-Zentrale (Bundesknappschaft) darauf hin, dass „in vielen Fällen die vom Arbeitgeber zu entrichtende Pauschsteuer auf die Arbeitnehmer ‘abgewälzt’ wird“ (Bundesknappschaft/Minijob-Zentrale 2003: 6). Schwarze/Heineck (2001: 3) gehen ebenfalls davon aus, dass die Arbeitgeber diese Abwälzungsstrategie praktizieren.

15 Der Steuerminderung von maximal 510 € stehen Zusatzbelastungen der privaten Arbeitgeber von 576 € (12 x 12% Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung auf 400 €) gegenüber.

16 Über die „Midi-Jobs“ liegen noch keine Informationen vor.

17 Daten für 2001; eigene Berechnungen nach Tabellenanhang zu Reinberg/Hummel (2002: 31).

18 Ein aufschlussreiches Beispiel für die Vermischung von Berufsprofilen bei den haushaltsnahen und personenbezogenen Dienstleistungen in der ökonomischen Diskussion geben Brück/Haisken-De New/Zimmermann (2002). Die Ausweitung des Marktes für legale Dienstleistungen habe positive Nebeneffekte, da durch die zusätzlichen Haushaltshilfen die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Senioren verbessert werde (ebd.: 8). Der Tätigkeit der ‘Haushaltshilfe’ wird somit noch ein Berufsspektrum von der Kindererziehung bis zur Altenpflege angetragen. Welche Qualifikationen hierzu gebraucht werden, wird an anderer Stelle erläutert: „Die meisten Haushaltshilfen brauchen kaum formale Qualifikationen, aber einige wichtige Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, angemessene Umgangsformen, Hygiene und Engagement“ (ebd.: 4).

19 Die Bestandsdauer von einzelnen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist gering (vgl. u. a. Jungbauer-Gans/Hönisch 1998: 702f.). Für die Beurteilung des Stellenwerts geringfügiger Beschäftigung im Erwerbsverlauf kommt es jedoch darauf an, wie häufig derartige Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden und in welche Richtung die Abgänge aus geringfügiger Beschäftigung weisen. Hierzu zeigt eine empirische Analyse auf der Basis von Daten des Sozioökonomischen Panels für den erwerbsbiografischen Zeitraum 1983 bis 1994, dass sich bei den Abgängen häufige Wechsel zwischen Zeiten geringfügiger bzw. Teilzeitbeschäftigung und Phasen der Nichterwerbsbeteiligung abwechseln (Kolb/Werwartz 2000: 162).

20 Da die gesetzlichen Krankenkassen keinen finanziellen Ausgleich für die Beitragsmindereinnahmen erhalten, besteht allerdings Gefahr, dass einem vollen Krankenversicherungsschutz nur ein sehr niedriger Beitrag gegenübersteht, so insbesondere am Beginn der Gleitzone. Besonders problematisch wird dies, wenn ein Mini- und ein Midi-Job miteinander kombiniert werden. Bei einem Einkommen von beispielsweise 1.000 € (400 € + 600 €) liegt der Versichertenbeitrag bei 30,79 €; dies entspricht einer Belastung des Gesamteinkommens von 3,1%.

21 Es bleibt abzuwarten und zu prüfen, wie sich die Umsetzung der weiteren Niedriglohnstrategien auf den Arbeitsmarkt auswirken wird und welche geschlechterpolitischen Konsequenzen sich daraus ergeben.

Literatur

BA (Bundesanstalt für Arbeit) 2002: Arbeitsmarkt in Zahlen: Geringfügig entlohnte Beschäftigte am 30. September 2002, http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia6/sozbe/g_quartalsheftd.pdf. Nürnberg.

BA 2003: Erste statistische Ergebnisse über Mini-Jobs nach der gesetzlichen Regelung zum 1. April 2003. Presseinformation, 6. November 2003, Nürnberg.

Bäcker, G. 2003: Weniger Sozialstaat = mehr Beschäftigung? In: WSI-Mitteilungen 5/2003, S. 300-311.

Bielenski, H./Bosch, G./Wagner, A. 2002: Wie die Europäer arbeiten wollen: Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt a.M.

Bittner, S. (Hg.) 1998: Für eine Reform der geringfügigen Beschäftigung. Projektbericht des Instituts für Arbeit und Technik 1998-02. Gelsenkirchen.

BMA (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) (Hg.) 2002: Statistisches Taschenbuch 2002, Arbeits- und Sozialstatistik. Berlin.

Bosch, G./Wagner, A. 2002: Nachhaltige Dienstleistungspolitik. In: Bosch, G. u.a. (Hg.): Die Zukunft von Dienstleistungen: Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität. Frankfurt a. M., S. 482-512.

Brück, T./Haisken-De New, J./Zimmermann, K. 2002: Förderung von Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen schafft Arbeitsplätze für Geringqualifizierte. In: DIW-Wochenbericht 23/2002, S. 1–12.

BT-Anhörung 1999: Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse am 10.2.1999, schriftliche Stellungnahmen.

BT-Drs. 15/23: Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU – Entwurf eines Gesetzes zur Aktivierung kleiner Jobs (Kleine-Jobs-Gesetz) vom 5.11.2002.

– 15/758: Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf den Arbeitsmarkt, die Sozialversicherung und die öffentlichen Finanzen vom 31.1.2003.

Büchel, F. 1998: Unterwertige Beschäftigung – eine von der amtlichen Statistik übersehene Problemgruppe des Arbeitsmarktes. In: Schupp, J. u.a. (Hg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin, S. 223-233.

Bundesgesetzblatt 2002: Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2002, Bgbl. Teil I Nr. 87. Bonn.

Dingeldey, I. 2000: Das neue 630 DM-Arbeitsverhältnis: Impuls oder Illusion für mehr Beschäftigung. In: Schäfer, C. (Hg.): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? – Niedriglohnpolitik. Hamburg, S. 92-114.

Dückert, T./Wolf, M. 1999: Thesenpapier: „Bündnisgrüne Analysen und Vorschläge zur Beschäftigungspolitik", Neue Zeitsouveränität – Neue Beschäftigungsfelder, Mehr Jobs in der Dienstleistungsgesellschaft schaffen! In: Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen (Hg.), Lang & Schlüssig, 4/1999, Bonn.

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik 1997: Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. 2. Wiederholungsuntersuchung. Köln.

– 1999: Geringfügig Beschäftigte nach der Regelung des „630-DM-Gesetzes". Köln u.a.

– 1999a: Geringfügig Beschäftigte nach der Regelung des „630-DM-Gesetzes", unveröffentlichter Tabellenband. Köln u.a.

Kommission 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Vorschläge der Kommission zum Abbau von Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.

Jülicher, P. 2002: Kombilohn als Instrument der Beschäftigungspolitik. In: Bundesarbeitsblatt 4/2002, S. 10–13.

Jungbauer-Gans, M./Hönisch, P. 1998: Dauer geringfügiger Beschäftigungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/1998, S. 697-704.

Klammer, U./Tillmann, K. 2002: Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Dies./Ochs, C./Trautwein-Kalms, G. (Hg.) 1998: (Prekäre) Erwerbstätigkeit von Frauen: Situation, Sackgassen, Auswege. Düsseldorf.

Klenner, C./Stolz-Willig, B. 1997: Arbeitsplatz Privathaushalt – Rückkehr zur Dienstbotengesellschaft oder Emanzipationschance? In: Behning, U. (Hg.): Das Private ist ökonomisch – Widersprüche der Ökonomisierung privater Familien- und Haushaltsdienstleistungen. Berlin, S. 153-169.

Kolb, J./Werwartz, A. 2000: Eine Längsschnittanalyse geringfügiger Beschäftigung. In: Büchel, F. u.a. (Hg.): Zwischen drinnen und draußen – Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzungen in Deutschland. Opladen, S. 153-164.

Kurz-Scherf, I./Lepperhoff, J./Rudolph, C. 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen 10/2003, S. 585-590.

Ochs, C. 1999: Die unendliche Geschichte – Zur Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. In: WSI Mitteilungen 4/1999, S. 223-233.

Reinberg, A./Hummel, M. 2002: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – Reale Entwicklung oder statistisches Artefakt? IAB-Werkstattbericht 4/2002, S. 1-35.

Rudolph, H. 2003: Mini- und Midi-Jobs- Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. IAB-Kurzbericht Nr. 6, 23.5.2003 und ergänzte Auswertung. Nürnberg, S. 1-6.

– 1998: „Geringfügige Beschäftigung" mit steigender Tendenz – Erhebungskonzepte, Ergebnisse und Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen. IAB-Werkstattbericht 9/1998.

Schupp, J. 2002: Quantitative Verbreitung von Erwerbstätigkeit in privaten Haushalten Deutschlands. DIW-Materialien 11/2002.

Schwarze, J./Heineck, G. 2001: Auswirkungen der Einführung der Sozialversicherungspflicht für die geringfügige Beschäftigung. DIW-Discussionpaper Nr. 257, Berlin.

Streeck, W./Heinze, R. G. 1999: Runderneuerung des deutschen Modells – Aufbruch für mehr Jobs. In: Arlt, H.-J./Nehls, S. (Hg.): Bündnis für Arbeit. Konstruktion – Kritik – Karriere. Wiesbaden, S. 147-166.

Statistisches Bundesamt 2000: Bevölkerung, Erwerbstätige und Erwerbstätigenquoten im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, Früheres Bundesgebiet/Ostdeutschland. Ergebnisse des Mikrozensus: Interne Arbeitstabellen. Wiesbaden.

Wagner, A. 2000: Plädoyer für eine Modifizierung des Normalarbeitsverhältnisses. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 8-9/2000, S. 476-485.

Weinkopf, C. 2003: Mini-Jobs und Gleitzone – Rettungsanker für zusätzliche Beschäftigung. IAT-Report 05/2003, S. 1-11.

– 2003a: Förderung haushaltsbezogener Dienstleistungen – Sinnvoll, aber kurzfristige Beschäftigungswirkungen nicht überschätzen. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 1/2003, S. 133-147.

ZukunftsArbeit
in der Arbeitsforschung

Marianne Resch

Auf dem Weg von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie

Über Veränderungen in der Arbeitswelt, den Bedeutungswandel und den Rückgang der Erwerbsarbeit bzw. das „Ende der Arbeitsgesellschaft" wird zur Zeit viel geschrieben. Diese Diskussion ist nicht neu – ebenso wenig wie die in diesem Zusammenhang behandelte Frage nach dem Arbeitsbegriff bzw. der gesellschaftlichen Neubewertung von Arbeit (für einen Überblick zur aktuellen Diskussion vgl. z.B. Senghaas-Knobloch 1999 sowie zur historischen Dimension Ulich 2001: 545ff.).

Auch in der Arbeitspsychologie wird die Forderung nach einem erweiterten Arbeitsbegriff, der sich nicht auf Erwerbsarbeit beschränkt, sondern unbezahlte Arbeitstätigkeiten einschließt, zunehmend aufgegriffen (vgl. z.B. Hacker 1998; Richter 1997; Ulich 2001). Erweiterungen dieser Art können für die in dem vorliegenden Buch behandelte Frage nach feministischen Perspektiven auf den Wandel der Arbeit Hinweise bieten: Die in der Tradition der Humanisierungsforschung entstandenen Konzepte zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit drehen sich im Kern um die Frage, welche Arbeit „gut für den Menschen" ist (vgl. Volpert 1990). Mittlerweile liegen hinreichend Belege für die positiven wie auch schädigenden Wirkungen vor, die mit der konkret ausgeführten Arbeitstätigkeit für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten verbunden sind (vgl. z.B. Oesterreich/Volpert 1999). Wenn der Wandel der Arbeit und seine Folgen betrachtet werden, etwa im Zusammenhang mit einer Beurteilung neuer oder zumindest veränderter Arbeitsformen wie beispielsweise Mehrfachbeschäftigung, Vertrauensarbeitszeit oder Scheinselbstständigkeit, sollte an diesem Wissensstand über den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit bzw. Persönlichkeitsentwicklung angeknüpft werden. Heute wie früher gilt jedoch, dass der Blick begrenzt bleibt, wenn hierbei Fragen der geschlechtlichen Arbeitsteilung ausgeklammert werden. So ist etwa zu prüfen, ob die theoretischen und methodischen Konzepte auch für die überwiegend von Frauen geleisteten Arbeitstätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit Gültigkeit besitzen, und es ist zu fragen, wie das Zusammenspiel der verschiedenen bezahlt und unbezahlt geleisteten Arbeitstätigkeiten im Hinblick auf – vorliegende oder erweiterte – Kriterien humaner Arbeit zu beurteilen ist.

Im Folgenden wird aufgezeigt, dass die Forderung nach solchen Erweiterungen bereits lange begründet und bis heute jedoch nur unzureichend umgesetzt wurde. „Von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie" – so lautete der Titel eines Beitrags, in dem u.a. die Konzentration der Arbeitspsychologie auf die Untersuchung der Erwerbsarbeit kritisiert wurde (Resch/Bamberg/Mohr 1994). Die in der damaligen Diskussion vorgebrachten Einwände werden im folgenden Beitrag unter dem Stichwort „blinde Flecke" erläutert. Hierzu wird – nach einer kurzen Kennzeichnung des Gegenstands der Arbeits- und Organisationspsychologie – die Position des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" vorgestellt. Ausgangspunkt dieses Arbeitskreises war die Annahme, dass in der bisherigen „Erwerbsarbeitspsychologie" insbesondere solche Arbeitsstrukturen, -tätigkeiten und Aspekte ausgeklammert wurden, die für den weiblichen Lebens- und Arbeitszusammenhang kennzeichnend seien.

In der aktuellen Diskussion um Arbeit wird immer wieder der Wandel in der Arbeitswelt betont und darauf verwiesen, dass hiermit Trennungslinien zwischen typisch männlichen und typisch weiblichen Biografien verschwinden. Darüber hinaus habe das geänderte Erwerbsverhalten von Frauen zu neuen Themen geführt, die zunehmend auch von der Arbeits- und Organisationspsychologie aufgegriffen werden (z.B. im Kontext der Forschung über Berufswahl und -biografien, vgl. z.B. Hoff/Grote/Wahl 2002). Im dritten Abschnitt wird daher die Frage aufgegriffen, ob das Fach sich – so das in der Überschrift angesprochene Bild – immer noch „auf dem Weg" befindet von einer Erwerbsarbeitspsychologie hin zu einer Arbeitspsychologie, die sich mit menschlicher Arbeit außerhalb betrieblicher Organisationen ebenso fundiert und systematisch befasst wie mit der bezahlten Erwerbsarbeit.

Der vorliegende Beitrag beinhaltet somit eine fachbezogene Auseinandersetzung mit der Untersuchung des Bereichs „Arbeit". Dies setzt zunächst voraus, den Gegenstandsbereich des Faches im traditionellen bzw. mehrheitlich geteilten Verständnis zu erläutern.

1 Ein Blick zurück: Blinde Flecken

1.1 Gegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie

Die Arbeits- und Organisationspsychologie wird als angewandte Teildisziplin gekennzeichnet, die sich mit Fragen der Personalentwicklung, der Nutzung menschlicher Ressourcen sowie der Gestaltung effizienter und humaner Arbeitsorganisationen beschäftigt. „Ihr Gegenstand ist die Beschreibung, Analyse, Erklärung, Prognose und Gestaltung der menschlichen Arbeit und ihrer Organisation" (Greif/Bamberg 1994: 8).

Mit dieser allgemeinen Formulierung fällt eine Abgrenzung zu anderen Disziplinen wie beispielsweise der Betriebswirtschaft, der Industriesoziologie oder der Arbeitsmedizin allerdings zunächst schwer. Die Fachspezifik wird deutlicher, wenn Bezug genommen wird auf das Verhalten und Erleben der Menschen und deren Entwicklung in Verbindung mit den jeweiligen Arbeits- und Organisationsstrukturen.

Von verschiedenen Autoren wird argumentiert, dass nur eine integrative Betrachtung von Organisation und Einzeltätigkeit eine angemessene Analyse, Bewertung und Gestaltung menschlicher Arbeit gewährleiste (vgl. z.B. Strohm/Ulich 1997; Ulich 2001). Die Beschäftigung mit Einzeltätigkeiten verlange immer auch die Berücksichtigung ihrer organisationalen Einbettung – umgekehrt mache es die Analyse, Bewertung und

Entwicklung organisationaler Strukturen erforderlich, die Fragen der vertikalen und horizontalen Arbeitsteilung mitzubehandeln. Aus dieser Position ließe sich ableiten, auf eine strikte Trennung zwischen Themenstellungen der Arbeitspsychologie und der Organisationspsychologie zu verzichten.

Greif (1994) sieht demgegenüber die Zusammenführung zu einer gemeinsamen Bezeichnung „Arbeits- *und* Organisationspsychologie" an als einen pragmatischen, fachhistorischen Kompromiss „zwischen verschiedenen Gruppen mit unterschiedlichen theoretischen Richtungen und Differenzierungen von Anwendungsfeldern durch eine gegenseitige Anerkennung der Gebietsbegriffe" (ebd.: 36). Wenn im Folgenden also der Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der *Arbeits*psychologie" vorgestellt wird, so verweist die Namensgebung darauf, dass er sich mehrheitlich auf die Forschungsinhalte und -traditionen der Arbeitspsychologie bezieht. Diese hat ihre theoretischen Grundlagen vorwiegend in der Allgemeinen Psychologie und ist stärker auf die Untersuchung von Arbeit als Tätigkeit ausgerichtet (vgl. z.B. Hacker 1998; Volpert 1987).

1.2 Begrenzung einer Erwerbsarbeitspsychologie

Die Anfänge der deutschsprachigen Arbeitspsychologie werden in der Regel dem Beginn des letzten Jahrhunderts zugeordnet – also einem Zeitpunkt, zu dem die Industrialisierung und die damit verbundene Trennung zwischen dem Bereich der (bezahlten) Arbeit in der Erwerbswirtschaft und der (unbezahlten) Arbeit im privaten Haushalt bereits weit fortgeschritten waren.

Prominente Vertreter des Faches vertraten damals jedoch den Anspruch, die entwickelten Konzepte hätten allgemeingültige Bedeutung und stünden im Dienst von allgemeinen „Kulturaufgaben" (vgl. z.B. Münsterberg 1919). Faktisch konzentrierte sich das Fach damals wie heute jedoch auf die Erwerbswirtschaft. Die damit einhergehende Begrenzung des Faches soll mit der Bezeichnung „Erwerbsarbeitspsychologie" zum Ausdruck gebracht werden. Damit verbinden sich folgende drei Probleme:

Im Vordergrund steht die wechselseitige Anpassung von Mensch und Erwerbsarbeit.

Die Entwicklung des Faches wird in vielen Publikationen als Stufenmodell dargestellt, in dem den jeweiligen Stufen unterschiedliche Menschenbilder, Paradigmen und Forschungsschwerpunkte zugeordnet werden können (vgl. z.B. Rosenstiel 2003; Ulich 2001; Volpert 1975). Die Stufen lassen sich als sukzessive Erweiterung des zugrunde liegenden Menschenbildes und der damit in den Blick genommenen Fragestellungen verstehen. Hierbei bleibt es jedoch immer bei einer beschränkten Sicht auf Arbeit. Im Vordergrund stand (und steht vielfach) die wechselseitige Anpassung von erwerbstätigen Menschen und betrieblicher bzw. erwerbswirtschaftlicher Arbeit. Da diese von Stufe zu Stufe voranschreitet, lässt sich die Entwicklung auch als sukzessive Erschließung neuer Potenziale der Ausnutzung menschlicher Arbeitskraft kennzeichnen (vgl. hierzu insbesondere die Darstellung bei Volpert 1975).

Untersucht wird vorrangig bezahlte Arbeit. Unbezahlte Arbeit wird – wenn überhaupt – nur in ihrer Funktion für die Erwerbsarbeit behandelt.

Lebens- und Arbeitsbereiche außerhalb der Erwerbsarbeit werden nicht oder nur am Rande behandelt – Personen, die ausschließlich unbezahlt arbeiten (z.B. aus Gründen einer Berufsunterbrechung oder nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben) fallen aus der Betrachtung heraus. Sofern unbezahlte Arbeit in den Blick gerät, geschieht dies unter der Perspektive der Anpassung an die Erwerbsarbeit bzw. der verstärkten Nutzung menschlicher Arbeitskraft.

Diese Ausrichtung lässt sich beispielsweise an den Bemühungen zur Rationalisierung oder Technisierung der Haushaltsarbeit ablesen, deren Ausgangspunkt nicht selten Klagen über die mangelnde „Wiederherstellung" der Arbeitskraft waren. Oder um es in den Worten eines früheren amerikanischen Handelsministers auszudrücken: „Ein Arbeiter, der morgens schlecht gefrühstückt den Betrieb betritt, arbeitet bedeutend weniger effizient als einer, dem ... seine Frau vor der Arbeit ein kräftiges Frühstück zubereitet hat" (Redfield 1913, zit. nach Bock/Duden 1977: 166). Ein weiteres Beispiel ist die Diskussion um die Doppelbelastung und die Fragen, ob beispielsweise aufgrund dieser Lebenssituation spezifische Belastungsgrenzen weiblicher Arbeitspersonen vorliegen oder ob die Berufstätigkeit von Müttern zu einer Einschränkung der reproduktiven Aufgaben – sprich der Versorgung und Erziehung von Kindern – führt (vgl. ausführlicher Resch 1999: 36f.).

Es werden nur bestimmte Bereiche der Erwerbsarbeit in den Blick genommen, insbesondere die industrielle Produktion sowie der Büro- und Verwaltungsbereich. Ausgeklammert bleiben zudem Beschäftigungsformen, die vom männlichen Normalarbeitsverhältnis abweichen.

Noch 1993 bezeichneten Dunckel und Volpert das Fach als „Psychologie männlicher Erwerbstätiger in industriellen Großbetrieben", bei Hacker (1991) – einem weiteren prominenten Vertreter des Faches – ist von dem zu engen Verständnis der Arbeitspsychologie als „Psychologie des Produktionsarbeiters" die Rede. Diese kritischen Bezeichnungen verweisen auf die Ausklammerung bestimmter Tätigkeitsfelder und Berufsgruppen – insbesondere im Dienstleistungsbereich werden Tätigkeiten der Versorgung, Pflege, Erziehung oder Beratung kaum behandelt. Die blinden Flecken betreffen zudem bestimmte Beschäftigungsformen: Der Produktionsarbeiter bzw. männliche Erwerbstätige im industriellen Großbetrieb geht in der Regel einer kontinuierlich ausgeübten Vollzeitbeschäftigung nach. Ungeschützte Arbeitsverhältnisse, reduzierte Arbeitszeiten, Mehrfachbeschäftigung oder so genannte Patchworkbiografien werden selten thematisiert.

Die nicht oder wenig beachteten Arbeitsformen und -bereiche hatten und haben einen hohen Frauenanteil, insofern kann man der Erwerbsarbeitspsychologie nicht

nur einen begrenzten, sondern auch einen androzentrischen Blick vorwerfen. Allerdings – um einem manchmal vertretenen Irrtum vorzubeugen – heißt das nicht im Umkehrschluss, dass Frauen oder Frauenarbeitsplätze per se ausgeschlossen wurden. Im Gegenteil: klassische Industriestudien wie z.B. die in den Hawthorne Werken durchgeführten Untersuchungen oder frühe arbeitspsychologische Beiträge im Bereich der Monotonie- und Pausenforschung bezogen sich in weiten Teilen auf Frauenarbeitsplätze und in dem seit den achtziger Jahren verstärkt untersuchten Bürobereich finden sich frauentypische Berufsgruppen (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2001; Lüders/Resch 2000).

2 Arbeitskreis Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie

Die geschilderten Begrenzungen des Fachs waren Ausgangspunkt der Diskussionen im Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie", der vor ca. 15 Jahren gegründet wurde. Hierbei handelt es sich um einen Zusammenschluss von Kolleginnen und Kollegen, die an entsprechenden Fragestellungen im eigenen Fach interessiert sind. Die Aktivitäten des Arbeitskreises richten sich vor allem auf die Verbesserung des Austausches untereinander (z.B. über eine Datenbank, einen Newsletter oder die Organisation von Arbeitsgruppen und Workshops, vgl. http://www.akfugf.de.vu).

Ein inhaltlich bedeutsamer Schritt für den Arbeitskreis war die kritische Auseinandersetzung mit der Konzeption traditioneller arbeitspsychologischer Studien. Die genannten blinden Flecke können – so wird dies z.B. bei Resch/Bamberg/Mohr (1994) exemplarisch gezeigt – zu folgenden problematischen Vorgehensweisen führen:

Gleichsetzung von Mann gleich Mensch

Eine Gleichsetzung von Mann gleich Mensch findet sich in Untersuchungen, die an rein männlichen Stichproben durchgeführt und deren Ergebnisse ungeprüft verallgemeinert werden. Ebenso problematisch ist umgekehrt eine nicht weiter begründete Ausklammerung von Frauen aus dem Geltungsanspruch oder die – seltener anzutreffende – Verallgemeinerung von an rein weiblichen Stichproben gewonnenen Ergebnissen.

Verwendung unterschiedlicher Erklärungsmodelle und damit verbundener unterschiedlicher Fragen für Frauen und Männer

Häufig werden – ohne entsprechende Reflexion – für Frauen und Männer unterschiedliche Erklärungsansätze verwendet. Hierauf haben bereits Feldberg/Glenn (1979) in der Diskussion des Gender- vs. Job-Modells kritisch verwiesen. Sie zeigen auf, dass in vielen Ansätzen Frauen als besondere Gruppe im Erwerbsleben dadurch gekennzeichnet werden, dass sie nicht nur im Betrieb, sondern auch zu Hause arbeiten. Für Männer gilt dies nicht. Implizit oder explizit wird davon ausgegangen, dass die Familiensituation und damit verbundene Aufgaben das arbeitsbezogene Befinden der Frauen beeinflussen, nicht jedoch das der Männer. Im Resultat gibt es zwei unterschiedliche Modelle zur Erklärung der Wirkungen von Arbeit – ein „job model" und ein „gender model". Im „job model" wird davon ausgegangen, dass die konkreten Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Einfluss z.B. auf das Befinden, die psychische Gesundheit oder die Arbeitszufriedenheit haben. Unterschiede in diesen Aspekten werden somit in erster Linie über Umstände der Arbeit selbst erklärt. Im „gender model" wird demgegenüber vor allem auf außerberufliche Faktoren, insbesondere die Geschlechts- und Familienrolle, rekurriert. Die konkrete Familiensituation, persönliche Eigenschaften und familienorientierte Erwartungen sind nach diesem Modell sehr viel bedeutender als die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz.

Mit der Verwendung unterschiedlicher Modelle und Methoden geht einher, dass für Frauen und Männer andere Fragen gestellt werden. Wenn jedoch verschiedene Fragen gestellt werden, so können die Forschungsergebnisse die Annahme von Geschlechterdifferenzen bestärken. Dies wiederum wird zur Rechtfertigung weiterer Unterschiede in den untersuchten Fragestellungen herangezogen. Ein solches Vorgehen wird zu Recht als doppelter Bewertungsmaßstab bezeichnet und kritisiert, dass dieser zu geschlechtsspezifischen Verzerrungseffekten (gender bias) führt (vgl. z.B. Eichler 1998).

Undifferenzierte Verwendung der Variable „Geschlecht"

Drittens lassen sich Beispiele finden, in denen nachträglich und ohne weitere Reflexion Geschlechtsunterschiede überprüft werden. Solche Auswertungen führen nicht selten zu Ad-hoc-Erklärungen mit der Gefahr, Geschlechtsstereotypen zu reproduzieren und Unterschiede auf geschlechtsspezifische Eigenheiten der Personen zurückzuführen, ohne zwischen gesellschaftlich-historisch entstandener Arbeitsteilung bzw. den damit geschaffenen Strukturen einerseits und in den Personen liegenden Unterschieden andererseits differenzieren zu können.

Dieser Gedanke lässt sich unter Rückgriff auf das bereits genannte Problem unterschiedlicher Erklärungsmodelle verdeutlichen. Die Verwendung eines „job model" für die Untersuchung männlicher Lebenssituationen und eines „gender model" für die Analyse des weiblichen Lebenszusammenhangs kann – wie oben bereits erwähnt – zu Verzerrungseffekten führen.

Eine isolierte Betrachtung des weiblichen sowie des männlichen Lebenszusammenhangs lässt offen, ob die für das eine Geschlecht als bedeutsam angesehenen Situationsmerkmale bei dem jeweils anderen Geschlecht nicht vorhanden sind oder ob sie lediglich anders wirken. Ist beispielsweise der Gesundheitszustand berufstätiger Mütter auf die im Vergleich zu Männern höhere Belastung durch die Familie zurückzuführen oder fehlt es ihnen an – bei Vätern evtl. vorhandenen – adäquaten Bewältigungsstrategien im Umgang mit der so genannten Doppelrolle?

Zur Beantwortung dieser Fragen sind Kriterien erforderlich, mit deren Hilfe entschieden werden kann, ob die Ausgangssituation vergleichbar ist. Die Merkmale der

Arbeit sind bei der Untersuchung von Männern wie Frauen daher auf Grundlage eines einheitlichen theoretischen Modells zu erheben. Erst danach lässt sich entscheiden, ob diese Merkmale gleich oder unterschiedlich sind, welche dieser Merkmale eher im weiblichen und welche eher im männlichen Lebenszusammenhang anzutreffen sind, mit welchen Auswirkungen diese verbunden sein können und ob sich Frauen und Männer im Umgang mit bestimmten Bedingungen unterscheiden. Unterschieden sollten nur dann als in der Person liegend nachgegangen werden, wenn geklärt ist, dass es nicht in der Situation liegende Unterschiede sind, die wir fälschlicherweise den Personen oder den Geschlechtsunterschieden zuschreiben (vgl. ausführlicher z.B. Resch 2002).

Resultat dieser Auseinandersetzung mit vorliegenden Studien und Konzepten war ein Positionspapier mit Thesen zur Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie (vgl. Resch/Bamberg/Mohr 1994). In diesem Positionspapier wird u.a. hervorgehoben, dass die Überwindung vorhandener Mängel nicht einfach mit Frauenthemen oder Frauenstichproben oder einer Reanalyse aller Ergebnisse differenziert nach dem Geschlecht gleichzusetzen ist. Gegenstand ist das Geschlechterverhältnis (oder genauer: die gesellschaftliche Organisation des Geschlechterverhältnisses) und die damit entstandenen Differenzen zwischen frauen- und männertypischen Arbeits- und Lebensbedingungen.

Da die blinden Flecken bestimmte Arbeitsinhalte (z.B. pflegerische Tätigkeiten) und Arbeits- und Lebenskonstellationen (z.B. häufige Berufswechsel oder Familienarbeit) betreffen, kann häufig nicht nahtlos am Forschungs- und Erkenntnisstand des Faches angeknüpft werden. Ein klassisches Beispiel für theoretische wie methodische Defizite ist die Analyse der Hausarbeit. Vorhandene Instrumente zur Untersuchung der Erwerbsarbeit können nicht einfach übertragen werden, und die „Notlösung" mancher Studien zum Zusammenhang von Beruf, Familie und Gesundheit, lediglich die Kinderzahl zu erfassen, ist mehr als fraglich (vgl. z.B. Cramm/Blossfeld/Drobnic 1998).

Ziel der mit dem Positionspapier geforderten Erweiterungen des Faches ist somit eine Psychologie der gesamten – unbezahlten wie bezahlten – Arbeit von Frauen und Männern. Nicht zuletzt wird dies mit einem emanzipatorischen Anspruch verbunden. Der erweiterte Blick auf Arbeit soll nicht nur ein über bestehende Erklärungsansätze hinausgehendes Verständnis erlauben, sondern auch zum Abbau von Diskriminierung und Benachteiligung und somit zu einer Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen beider Geschlechter beitragen.

3 Neue Themen: Wendepunkte?

Seit der Gründung des Arbeitskreises ist eine Entwicklung zu beobachten, die den Eindruck vermittelt, dass die Arbeitspsychologie das Versäumte nachgeholt hat. Bislang vernachlässigte Themen sind zunehmend Forschungsgegenstand, sie werden aufgegriffen und sind gesellschaftsfähig. Beispiele hierfür sind Beiträge, in denen der Arbeitsbegriff reflektiert wird und Formen unbezahlter Arbeit wie Hausarbeit oder Freiwilligenarbeit einbezogen sind (z.B. Resch 1999; Richter 1997; Wehner/Ostendorp/Ostendorp 2002). Hierzu gehören auch die Beschäftigung mit Telearbeit (z.B. Büssing/Aumann 1996), die verstärkte Thematisierung der Wechselwirkung von Beruf und Familie (z.B. Wiese 2000) sowie die Untersuchung von Geschlechtsunterschieden in Bezug auf verschiedene Forschungsfelder wie etwa Berufswahl, Berufsbiografien oder das Führungsverhalten.

Diese Veränderungen in den Themenstellungen spiegeln den Wandel in der Arbeitswelt wider. Zugleich werden sie als Folge einer Angleichung der Arbeitssituationen von Frauen und Männern gesehen. Zudem wird auf die höhere Repräsentanz von Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Personals sowie auf politische Vorgaben des Gender Mainstreamings im Rahmen von Forschungsförderung verwiesen.

Es gibt somit Grund für die Annahme, dass eine erneute Bilanzierung des Standes der Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie positiv ausfallen würde. Im Folgenden soll jedoch exemplarisch an drei Punkten deutlich gemacht werden, dass ein geändertes Themenspektrum die vom Arbeitskreis vorgetragene notwendige Entwicklungsperspektive des Faches nicht automatisch einschließt.

Forschung über Frauen?

Ein nicht selten anzutreffendes Missverständnis besteht darin, Frauen- und Geschlechterforschung mit Forschung über Frauen gleichzusetzen und damit eine Art Bindestrich-Wissenschaft zu etablieren. Ein solches (Miss-)Verständnis von Frauen- und Geschlechterforschung führt zu einer Verdoppelung von Forschungsthemen und *ver*führt zur schnellen Übertragung vorhandener Konzepte auf den Untersuchungsbereich „Frau und ...". Eine genaue Gegenstandsbestimmung, die Reflexion der Relevanz des Themas im Kontext des Geschlechterverhältnisses sowie die Prüfung der Übertragbarkeit der Modelle bzw. Instrumente bleiben damit auf der Strecke.

Zu diesen Überlegungen gehört auch die Forderung nach Berücksichtigung entsprechender Diskussionen um die Bedeutung der Kategorien Geschlecht bzw. sex und gender innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung (z.B Becker-Schmidt/Knapp 1995). Insbesondere im Kontext der Führungsforschung finden sich Beispiele für einen vorschnellen und wenig reflektierten Umgang mit der Variable „Geschlecht" (für eine kritische Würdigung vgl. z.B. Neuberger 2002). Und die – kaum oder gar nicht weiter begründete, häufig zusätzlich oder nachträglich vorgenommene – Auswertung von Untersuchungsergebnissen getrennt für Frauen und Männer führt eben nicht dazu, dass die genannten Mängel aufgehoben werden. Im Gegenteil ist zu befürchten, dass hiermit dem von Eichler (1998) beschriebenen gender bias Vorschub geleistet wird.

Neue Grenzziehungen?

In der Arbeitspsychologie werden bestimmte Themen neu und bekannte Themen erweitert aufgegriffen. Als Beispiele hierfür wurden bereits Fragestellungen wie die

Untersuchung von Telearbeit oder die Diskussion um den Arbeitsbegriff genannt. Diese Entwicklung ist allerdings zumeist auf Fälle begrenzt, in denen die Erweiterungen mit populären Themen verbunden sind – so etwa die Diskussion um den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken in der Arbeitswelt oder die Debatte um das so genannte Ende der Arbeitsgesellschaft und die damit verbundene Thematisierung unbezahlter Arbeitsformen. So ergibt sich vielfach eine geänderte Grenzziehung mit neuen blinden Flecken. Ein Beispiel hierfür ist der Bereich der – überwiegend von Frauen ausgeübten – personenbezogenen Dienstleistungen, dem zunehmend Beachtung geschenkt wird (vgl. z.B. Brucks 1998; Büssing/Glaser 1999). Fragen der in diesem Bereich offensichtlichen geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung oder die Problematik der Stereotypisierung von weiblicher und männlicher Arbeit werden jedoch kaum oder gar nicht aufgegriffen (ein Ansatz hierfür findet sich z.B. bei Rieder 1999).

Ein anderes Beispiel betrifft die Führungsforschung: In diesem Bereich wurden und werden zunehmend geschlechterbezogene Fragestellungen aufgegriffen. Arbeitsplätze, die geringe oder keine Qualifikationen voraussetzen und häufig von (berufsfremd eingesetzten) Frauen besetzt sind, bleiben hingegen weitgehend unbeachtet. Dies gilt auch für das Thema „Frauen in männertypischen Bereichen".

Erweiterter Blick auf Arbeit?

Ein weiterer vom Arbeitskreis vorgetragener Kritikpunkt betrifft die Ausrichtung des Faches auf Erwerbsarbeit und die Vernachlässigung der Arbeit in Haushalt und Familie. Nun finden sich zunehmend arbeitspsychologische Studien zum Thema Beruf und Familie. Hierbei wird das Thema nicht ausschließlich in Bezug auf die Situation berufstätiger Mütter, sondern auch vermehrt für Väter behandelt. Zum anderen wird unter Bezug auf die Diskussion um Arbeit und Gesundheit die pauschale Vorstellung einer Doppelbelastung durch Familie und Beruf in Frage gestellt. Untersucht werden beispielsweise Ressourcen, die sich aus kompensatorischen Funktionen oder aus Kontrasterfahrungen in den Lebensbereichen ergeben können (vgl. z.B. Brüderl/Paetzold 1992).

Auffallend ist jedoch, dass der Familienbereich nach wie vor kaum als Arbeitsbereich gefasst wird. Für eine fundierte Analyse der konkreten Arbeitstätigkeiten liegen zwar theoretische Erweiterungen und entsprechende Methoden vor (z.B. Helfmann 2000; Költzsch Ruch 1997; Resch 1999), sie werden jedoch kaum aufgegriffen. So sind Untersuchungen über *Arbeitstätigkeiten* in Beruf *und* Familie ebenso selten wie arbeitspsychologische Ansätze, die die Entstehung und Aufrechterhaltung geschlechtlicher Arbeitsteilung im Kontext von Familiensystemen aufgreifen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt eine zentrale Rolle in der – vor allem durch zahlreiche Veröffentlichungen aus dem angloamerikanischen Sprachraum angestoßenen – Diskussion um das populäre Thema „Work-Life Balance" (vgl. z.B. Rapoport u.a. 2002). Die Orientierung an der Verwertbarkeit der Ware Arbeitskraft

ist – mehr oder weniger deutlich – Dreh- und Angelpunkt vieler Überlegungen. Ging es dem Handelsminister noch um das kräftigende Frühstück, unterliegen der heutigen Debatte Probleme wie steigende Scheidungsraten, Geburtenrückgang und negative Folgen der betrieblichen Arbeitsintensivierung. Der Bereich der Familie wird also erneut primär in seiner Funktion für die Erwerbsarbeit in den Blick genommen.

Die konkrete Haus- und Familienarbeit bleibt jedoch (in Teilen) weiterhin unsichtbar. Zu lesen ist von Vätern und Müttern, die ihre Karriereleiter erklimmen und dennoch Zeit finden, mit den Kindern ins Schwimmbad zu gehen, ihnen Bücher vorzulesen oder auf den Spielplatz zu gehen. Der „schnöde" Alltag berufstätiger Menschen – also die Frage, wer die Waschmaschine bedient, die Wohnung aufräumt, Schulbrote schmiert oder am Elternabend teilnimmt – bleibt in dieser Debatte außen vor. Im Verborgenen bleiben damit auch die geänderten Linien der geschlechtlichen Arbeitsteilung: Hinter der gestiegenen Anzahl erwerbstätiger Mütter stehen zumeist nicht aktivere Väter, sondern Reihen weiterer Frauen: Mütter, Großmütter, Haushaltshilfen, Tagesmütter und Aupair-Mädchen. Arbeitspsychologische Untersuchungen zu dem sich ausweitenden Feld vielfach ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse im privaten Haushalt stehen noch aus (vgl. hierzu z.B. Gather/Geissler/Rerrich 2002).

Darüber hinaus lassen sich weder „Balance" noch „Vereinbarkeit" auf „Zeitfragen" reduzieren – es geht immer auch um die Inhalte bzw. die Qualität der Arbeit. Das Zusammenspiel von Beruf und Familie hängt nicht nur vom zeitlichen Volumen der jeweiligen Arbeitsbereiche, sondern auch davon ab, wie belastend der ausgeübte Beruf und wie autonom gestaltbar der Familien- und Hausarbeitsbereich ist (vgl. z.B. Lennon/Rosenfield 1992).

In den empirischen Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegen Arbeitsplätze in der mittleren oder oberen betrieblichen Hierarchie (vgl. z.B. Friedmann/Greenhaus 2000). Untersucht werden damit Lebenssituationen von zumeist gut verdienenden Personengruppen, viele der vorgeschlagenen Maßnahmen sind nur für diese umsetzbar (so z.B. bestimmte Teilzeitmodelle oder die Finanzierung externer Haushaltshilfen), auf individuelle Lösungen zugeschnitten und setzen – wie bereits angesprochen – häufig eine Umverteilung der Arbeit unter Frauen voraus. Bleibt es innerhalb der arbeitspsychologischen Diskussion bei dieser Ausrichtung, so ist kaum ein nachhaltiger Beitrag zur Aufhebung geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung zu erwarten. Genau dies war jedoch eine Forderung im Positionspapier des Arbeitskreises: Die Arbeitspsychologie soll die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern kritisch in den Blick nehmen. Dies schließt die kritische Auseinandersetzung mit einer neu entstehenden Arbeitsteilung innerhalb der Gruppe der Frauen mit ein. Sowohl die berufliche Welt (und damit u.a. die Ausrichtung auf den sogenannten Anderthalb-Personen-Beruf, vgl. Beck-Gernsheim 1991) als auch die Familienwelt (und damit u.a. die Orientierung am Modell des männlichen Familienernährers) stehen damit auf dem Prüfstand.

4 Fazit

In diesem Beitrag wurde die Auseinandersetzung um den Stand der Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie vorgestellt, die bereits mehrere Jahre zurückliegt. Gerade in Bezug auf die Arbeitswelt wird nun immer wieder die Geschwindigkeit des Wandels betont, der auch die Trennungslinie zwischen frauentypischen und männertypischen Arbeitsbedingungen betrifft. Entsprechend finden sich neue und erweiterte Themenstellungen, die von der Arbeits- und Organisationspsychologie aufgegriffen werden. Dennoch bleibt der Eindruck, dass (immer noch) nur bestimmte Ausschnitte der Erwerbsarbeit in den Blick genommen und insbesondere Fragen des Geschlechterverhältnisses bzw. der geschlechtlichen Arbeitsteilung nicht genügend berücksichtigt werden. Bamberg sieht einen möglichen Grund hierfür in der pragmatischen Ausrichtung auf Fördermöglichkeiten: „Die Entwicklung eines Faches ist von wirtschaftlichen und öffentlichen Interessen abhängig. Geforscht wird vor allem zu Themen, die finanziert werden – und wo liegt ein (finanzkräftiges) Interesse für Problembereiche wie Restarbeitsplätze, unbezahlte Arbeit, geschlechtsspezifische Hierarchien?“ (Bamberg 1999: 667). Die Diskussion um mögliche Gründe für die nur in Ansätzen gelungene Ausweitung des Faches erscheint somit ebenso dringend geboten wie eine erneute und kritische Bilanzierung des erreichten Standes der Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie.

Literatur

Bamberg, E. 1999: Nachwort oder: Brauchen wir einen weiteren Sammelband zur Arbeits- und Organisationspsychologie? In: Hoyos, C. G./Frey, D. (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim, S. 665-671.

Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.) 1995: Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M.

Beck-Gernsheim, E. 1991: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M.

Bock, G./Duden, B. 1977: Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.): Frauen und Wissenschaft. Berlin, S. 118-199.

Brucks, U. 1998: Arbeitspsychologie personenbezogener Dienstleistungen. Bern.

Brüderl, L./Paetzold, B. (Hg.) 1992: Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Weinheim.

Büssing, A./Aumann, S. 1996: Telearbeit und das Verhältnis von Betrieb, Familie und Freizeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 50, S. 225-232.

Büssing, A./Glaser, J. 1999: Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus (TAA-KH). In: Dunckel, H. (Hg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich, S. 465-494.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2001: Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland. Stuttgart.

Cramm, C./Blossfeld, H.-P./Drobnic, S. 1998: Die Auswirkungen der Doppelbelastung durch Familie und Beruf auf das Krankheitsrisiko von Frauen. In: Zeitschrift für Soziologie, 5, S. 341-357.

Dunckel, H./Volpert, W. 1993: Die Verantwortung der ArbeitspsychologInnen in der interdisziplinären Kooperation. In: Bungard, W./Herrman, T. (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenorientierung und Anwendung. Bern/Göttingen/Toronto/Seattle, S. 339-355.

Eichler, M. 1998: Offener und versteckter Sexismus. Methodisch-methodologische Anmerkungen zur Gesundheitsforschung. In: Arbeitskreis Frauen und Gesundheit im Norddeutschen Forschungsverbund Public Health (Hg.): Frauen und Gesundheit(en) in Wissenschaft, Praxis und Politik. Bern, S. 34-49.

Feldberg, R. L./Glenn, E. N. 1979: Male and Female: Job versus Gender Models in Sociology of Work. Social Problems, 26, S. 524-538.

Friedmann, S. D./Greenhaus, J. H. 2000: Work and Family – Allies or Enemies? New York.

Gather, C./Geissler, B./Rerrich, M. (Hg.) 2002: Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster.

Greif, S. 1994: Gegenstand und Aufgabenfelder der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Greif, S./Bamberg, E. (Hg.): Die Arbeits- und Organisationspsychologie. Göttingen, S. 17-72.

–/Bamberg, E. (Hg.) 1994: Die Arbeits- und Organisationspsychologie. Göttingen.

Hacker, W. 1991: Organisationspsychologie – eine Brücke zwischen Sozial- und Arbeitspsychologie? Psychologische Analyse, Bewertung und Gestaltung von Aufbau- und Ablauforganisationen im Arbeitsbereich. In: Udris, I./Grote, G. (Hg.): Psychologie und Arbeit: Arbeitspsychologie im Dialog. Weinheim, S. 160-171.

– 1998: Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern.

Helfmann, B. 2000: Verkürzte Erwerbsarbeit – familienfreundliche und gesundheitsförderliche Alternative. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 9, S. 244-250.

Hoff, E.-H./Grote, S./Wahl, A. 2002: Erfolg in den Berufsverläufen von Frauen und Männern – das Beispiel der Profession Psychologie. In: Wirtschaftspsychologie, 4, S. 56-63.

Költzsch Ruch, K. 1997: Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Eine arbeitspsychologische Untersuchung zum Qualifizierungspotential der Familien- und Hausarbeit für die Berufwelt. Köniz.

Lennon, M. C./Rosenfield, S. 1992: Women and Mental Health: The Interaction of Job and Family Conditions. In: Journal of health and social behavior, 33.

Lüders, E./Resch, M. 2000: Gruppenbild mit Dame? Frauen in kooperativen Arbeitsstrukturen. In: Nordhause-Janz, J./Pekruhl, U. (Hg.): Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland. München/Mering, S. 69-101.

Münsterberg, H. 1919: Psychologie und Wirtschaftsleben. Leipzig.

Neuberger, O. 2002[6]: Führen und führen lassen. Stuttgart.

Oesterreich, R./Volpert, W. (Hg.) 1999: Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung. Bern.

Rapoport, R./Bailyn, L./Fletcher, J. K./Pruitt, B. H. 2002: Beyond Work-Family Balance. Advancing Gender Equity and Workplace Performance. New York.

Resch, M. 1999: Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit mit dem AVAH-Verfahren. Zürich.

– 2002: Der Einfluss von Familien- und Erwerbsarbeit auf die Gesundheit. In: Hurrelmann, K./Kolip, P. (Hg.): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Bern, S. 403-419.

–/Bamberg, E./Mohr, G. 1994: Frauentypische Arbeitsbedingungen: Ein blinder Fleck in der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Greif, S./Bamberg, E. (Hg.): Die Arbeits- und Organisationspsychologie. Göttingen, S. 113-118.

Richter, P. 1997: Arbeit und Nicht-Arbeit: Eine notwendige Perspektivenerweiterung in der Arbeitspsychologie. In: Udris, I. (Hg.): Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven. Heidelberg, S. 17-33.

Rieder, K. 1999: Zwischen Lohnarbeit und Liebesdienst. Belastungen in der Krankenpflege. Weinheim.

Rosenstiel, L. v. 2003[5]: Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart.

Senghaas-Knobloch, E. 1999: Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft? Zu einer aktuellen Debatte. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 2, S. 117-136.

Strohm, O./Ulich, E. 1997: Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten: Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation. Zürich.

Ulich, E. 2001[5]: Arbeitspsychologie. Zürich.

Volpert, W. 1975: Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit. In: Groskurth, P./Volpert, W. (Hg.): Lohnarbeitspsychologie. Frankfurt a.M., S. 11-196.

– 1987: Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In: Kleinbeck, U./Rutenfranz, J. (Hg.): Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D: Praxisgebiete, Serie III: Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie. Bd. 1, Göttingen, S. 1-42.

– 1990: Welche Arbeit ist gut für den Menschen? Notizen zum Thema Menschenbild und Arbeitsgestaltung. In: Frei, F./Udris, I. (Hg.): Das Bild der Arbeit. Bern, S. 23-40.

Wehner, T./Ostendorp, C./Ostendorp, A. 2002: Good practice? Auf der Suche nach Erfolgsfaktoren in gemeinwohlorientierten Freiwilligeninitiativen. In: Arbeit, 11 (14), S. 48-62.

Wiese, B. 2000: Berufliche und familiäre Zielstrukturen. Münster.

Barbara Thiessen

Von der Reproduktion zur Prokreation
Systematische Anmerkungen zu einem zentralen Topos der genderkritischen Arbeits- und Bildungsforschung

Der epochale Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, der gegenwärtig vollzogen wird, scheint auf den ersten Blick für die weibliche Erwerbsarbeit eine zukunftsträchtige Perspektive zu sein. Dienstleistungen sind eine traditionelle Domäne von Frauen, ebenso zählen „weiche" Qualifikationen wie Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten zu jenen Kompetenzbereichen, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Sind Frauen also die „Gewinnerinnen des Strukturwandels" wie beispielsweise Häußermann und Siebel (1995) dies postulieren? Da sie in ihrer Analyse jedoch die Auswirkungen binärer Geschlechtercodes, die in die Strukturierung von Arbeit eingewoben sind, sowie die Sexuierung von Tätigkeiten außer Acht lassen, ist die Treffsicherheit ihrer Diagnose in Frage zu stellen. Der Abschied von der Industriegesellschaft zwingt darüber hinaus zu einer Revision grundlegender Begrifflichkeiten, die auch im feministischen Diskurs noch verwandt werden. Entscheidend dabei ist es, Arbeit als einen strukturell verwobenen Prozess von Erwerbsarbeit und Haushaltsarbeit zu fassen. Gleichzeitig sind tertiäre Arbeitsbedingungen zu untersuchen.

Das historisch je spezifische Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit strukturiert Öffentlichkeit und Privatheit, begründet Institutionen und schafft Bedeutungen. Hierüber werden nicht zuletzt Geschlechterverhältnisse organisiert. Welche Bewegungen zeigen sich im Privaten, wenn im Öffentlichen neue Strukturierungen vorgenommen werden und vice versa? Damit werden grundlegende Fragen der feministischen Arbeitsforschung aufgegriffen und hinsichtlich sozio-ökonomischer Wandlungsprozesse weitergeführt.

Der Fokus dieses Beitrages sind Veränderungen in der Alltagsarbeit, im Bereich der Haushaltstätigkeiten. Dies sind: Versorgung und Betreuung, Erziehung und Pflege. Sie werden ganz überwiegend unbezahlt, mehr und mehr jedoch auch als Erwerbsarbeit und dabei v.a. in Form prekärer Beschäftigung übernommen. Zu klären gilt es nun, welche Veränderungen sich abzeichnen, wenn im Kontext von Tertiarisierungsprozessen aus unbezahlter Haushaltsarbeit Erwerbsarbeit im Privaten wird. Damit ist der Haushalt situiert im Mittelpunkt widersprüchlicher Modernisierungsprozesse, die auf unterschiedlichen Ebenen erkennbar werden. Die wesentliche Fragestellungen des Beitrags greifen auf Erkenntnisse feministischer Kritik am Arbeitsbegriff (1.) sowie empirische Ergebnisse der Analyse prekärer Beschäftigung im Privathaushalt (2.) zurück. Diese beiden Voraussetzungen werden zunächst kurz skizziert. Untersucht wird im Anschluss die Bedeutung binärer Strukturierungen (3.) sowie Subjektivierungsweisen im Kontext von Arbeit (4.). Damit kann der Begriff der Reproduk-

tion neu diskutiert werden (5.). Ziel ist es neben einer Befruchtung der feministischen Debatte um den Arbeitsbegriff auch das empirische Feld der prekären Beschäftigung in Privathaushalten in ein neues Licht zu rücken, um Entillegalisierungs- und Professionalisierungsstrategien zu entwickeln (6.).

1 Feministische Kritik am Arbeitsbegriff und an der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung

Mit dem Slogan „Das Private ist politisch" greift die Frauenbewegung der 1970er Jahre eine grundlegende Struktur moderner Gesellschaften auf und wendet sie kritisch, indem sie das Private zum Gegenstand öffentlicher Debatten macht. Neben den Themen Gewalt und Sexualität sowie politischer Partizipation ist dabei die Analyse geschlechtlicher Arbeitsteilung zu einem wesentlichen Thema geworden. Zentraler Angelpunkt feministischer Kritik ist es, die Separierung von Öffentlichkeit und Privatheit als Antrieb und gleichzeitigen Widerspruch der Moderne zu charakterisieren. Die private Haushaltsarbeit ist unter dem Fokus der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung in neuer Weise wissenschaftlich in den Blick gerückt. Dies kann als ein wesentliches Verdienst der Frauen- und Geschlechterforschung gelten, die die Geschichte der Arbeit aus der Perspektive des Privaten rekonstruiert hat.

Empirisch hat sich jedoch die geschlechtliche Arbeitsteilung im Privaten als Fels in der Brandung der Moderne erwiesen. Die Verteilung der Haushaltsarbeit ist eine der wesentlichsten Folien, auf der die Geschlechterdifferenz alltäglich hergestellt wird. Die Norm der „natürlichen Geschlechterdifferenz" konnte sich bislang mühelos gegenüber der kulturellen Leitidee der Gleichheit der Geschlechter durchsetzen. Auch alle Studien – und davon gibt es zahlreiche (vgl. Thiessen 2003) – kommen immer wieder zu dem selben Ergebnis: In der Konkurrenz unterliegt die Leitidee der Gleichheit, wohingegen sich die Norm der Geschlechterdifferenz immer noch durchsetzen konnte. Dies geschieht jedoch häufig „unter der Hand", „hinter dem Rücken" der Beteiligten, die vorgeben, beides miteinander zu verbinden. Das Scheitern des Gleichheitspostulats dient der Aufrechterhaltung der Geschlechterdifferenz. Wenn dabei Beziehungsmythen aufgebaut werden, um die ungleiche Alltagspraxis mit einer Illusion der gerechten Aufteilung zu verschleiern, lassen sich daran Prozesse binärer Geschlechterkonstruktionen ablesen. „Hinter dem Schleier der Rhetorik der Gleichheit und über mehr oder minder explizite Aushandlungs- und Verständigungsprozesse hergestellt, breitet sich eine paarinterne Selbstverständlichkeit von Männlichkeit und Weiblichkeit aus" (Lenz 2001: 198f.).

Wesentlich ist dabei die Sexuierung von Arbeit (Krüger 2003). Die Persistenz der Geschlechterordnung beruht nicht zuletzt auf der geschlechtlichen Kodierung von Tätigkeiten, wie sich dies im Besonderen im Feld der Haushaltstätigkeiten zeigt. Koppetsch und Burkhart (1999) konnten in einer empirischen Studie zeigen, wie der

Haushalt von den untersuchten heterosexuellen Paaren in zentrale und marginale, in „spezifisch weibliche", geschlechtsneutrale und „spezifisch männliche" Tätigkeitsbereiche unterteilt wird. Die Haushaltstätigkeiten lassen sich demnach „nach dem Ausmaß ihrer 'Weiblichkeit' oder 'Männlichkeit' in verschiedene Kategorien einteilen." (ebd.: 205ff.) In der Gesamtperspektive zeigt sich, dass zwar ein allmähliches Vordringen der Männer in die häusliche Sphäre festzustellen ist. Dies führt jedoch keineswegs zu einem Prozess des Ent-Gendering, sondern vielmehr zu einer „Resexuierung" ehemals genuin weiblicher Handlungsbereiche. Bevor Männer im Haushalt etwas übernehmen, muss das Feld als „männlich" oder zumindest als „geschlechtsneutral" definiert werden. Koppetsch und Burkart machen diese Konstruktionsprozesse, die eine Revision der geschlechtlichen Zuschreibung der häuslichen Aktivitäten begleiten, anhand von fünf Gegensatzpaaren deutlich: außen/innen, schwer/leicht, grob/fein, trocken/nass, alltäglich/außeralltäglich. Sie bilanzieren: „Es scheint so, als ob der Tätigkeitsbereich der Frau – wenn auch in abgeschwächter Form – nach wie vor stärker aus dem kulturellen Kreis verbannt und in die Sphäre des Intimen, der Privatsphäre und der Geheimnisse des Körpers zurückverwiesen ist. (...) Die Beteiligung der Männer führte nicht zu einer Nivellierung der Grenzen zwischen weiblichen und männlichen Tätigkeitsbereichen, sondern zu deren Verschiebung innerhalb des Hauses. Es hat den Anschein, als sei mit der langsam wachsenden Beteiligung des Mannes an der Haushaltsarbeit die symbolische Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit vom Prinzip der komplementären Rollen auf eine forcierte Dichotomisierung der einzelnen häuslichen Verrichtungen in 'weibliche' und 'männliche' Tätigkeiten umgestellt worden." (ebd.: 214)

Die Attributierung männlicher und weiblicher Arbeitsbereiche im Privaten ist für die Analyse bezahlter Haushaltsarbeit von hoher Relevanz. Es sind die „weiblich" konnotierten Bereiche, die abgegeben werden, da sie am meisten trivialisiert und entwertet sind, daher am Unangenehmsten erlebt werden und am häufigsten zu Konflikten in Paarbeziehungen führen. Die inneren Bereiche des Haushalts, die gründliche Ausführung, der Kontakt mit Feuchtigkeit, die alltäglichen Routinen sind somit jene Felder, die prädestiniert sind für die Arbeit von Haushaltshilfen.

Neben der Geschlechtsattributierung kann eine zweite Ursache der Abwertung von Haushaltsarbeit durch die Untersuchung der Alltagsgesten aufgedeckt werden. Die Gesten alltäglicher Verrichtungen dienen dazu, Verschmutzung vom Ich zu trennen und verweisen sowohl auf körperliche Routinen und Intimität als auch auf Normen, Traditionen und Gewohnheiten, die ebenso auf Vergesellschaftungs- wie Individuierungsprozesse zurückzuführen sind (Kaufmann 1999). Damit lässt sich Schmutz als eine Kategorie identifizieren, die zwei Aspekte verbindet. Bezeichnet wird damit einerseits die materielle Ebene („Materie am falschen Ort", vgl. Douglas 1988) sowie andererseits das gesellschaftlich Andere, das auch ein Immaterielles sein kann, von dem Distanzierung erfolgt. Beiden Aspekten gemein ist das relationale

Moment, mithin die Notwendigkeit der normativen Bestimmung von Schmutz. Entscheidend ist der Prozess der Verinnerlichung von Alltagsgesten, der der Vereinfachung alltäglicher Abläufe dient. Während die Körpernähe der Haushaltstätigkeiten mit Scham verknüpft ist, lässt die Inkorporierung alltäglicher Gesten die Bedeutung von Haushaltsarbeit aus dem Bewusstsein verschwinden. Beide Aspekte begründen die Marginalisierung und Trivialisierung der Alltagsarbeit.

2 Tertiarisierung von unten: Prekäre Beschäftigung im Privathaushalt

Vor dem Hintergrund des Wandels privater Lebensformen und durchgreifender Individualisierungsprozesse hat die Nachfrage nach Dienstleistungen im privaten Bereich deutlich zugenommen. Wesentlich dafür sind die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen in Westdeutschland und die ungebrochene Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland, die unveränderte geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen im Privaten, die steigende Anzahl Alleinerziehender, die unzureichende Bereitstellung öffentlicher Angebote zur Kinderbetreuung und haushaltsentlastender Dienste im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die demografischen Veränderungen durch die steigende Anzahl älterer Menschen.

Da weder wohlfahrtsstaatliche Modelle noch private Arbeitsteilung den Freisetzungsprozess berufstätiger Frauen ermöglichen, wird zunehmend durch eine Umverteilung der Alltagsarbeit *zwischen* Frauen die weibliche Erwerbsarbeit abgefedert. Neben Großmüttern, Nachbarinnen und Freundinnen kommen dabei mehr und mehr bezahlte Kinderfrauen, Au-Pair-Mädchen und Haushaltshilfen zum Einsatz: Es zeichnet sich eine Fülle von Variationsmöglichkeiten eines weiblichen, zumeist informellen Netzwerkes ab (Friese 1995). Entscheidend sind schicht- und ethnizitätsbezogene Kriterien: Die bezahlte Arbeit findet v.a. im städtischen Mittelschichthaushalt statt und sie wird überwiegend von Migrantinnen übernommen. Hier zeigt sich eine neue „internationale Arbeitsteilung zwischen Frauen" (Rerrich 1993).

Aktuelle und verlässliche Zahlen zur Inanspruchnahme haushaltsbezogener Dienstleistungen liegen gegenwärtig für Deutschland nicht vor. Für 1994 wurde die Anzahl der westdeutschen Haushalte, die eine Haushaltshilfe regelmäßig oder gelegentlich beschäftigen, durch das sozio-ökonomische Panel mit ca. 4 Millionen Haushalten ermittelt (SOEP 1994). 1998 meldete das Bundesamt für Arbeit 36.859 sozialversicherungspflichtige[1] Beschäftigungsverhältnisse, davon 23.599 in Vollzeit. Hier handelt es sich neben Haushälterinnen auch um Chauffeure, Gärtner und Butler. Deutlich wird, dass der überwiegende Beschäftigungsanteil dem Schattenarbeitsmarkt zuzurechnen ist. Genaue Zahlen gibt es nicht: Das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik kam 1997 auf 1,4 Millionen geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten (ISG 1997), das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW 1997) errechnete für denselben Zeitraum 2,8 Millionen (Schupp et al. 1997). Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten in privaten Haushalten, soviel kann übereinstimmend bilanziert werden, muss dem Schattenarbeitsmarkt zugerechnet werden. Die Privathaushalte sind nach dem Baugewerbe die zweitgrößten Schwarzarbeitgeber. Bezogen auf Branchen, in denen die geringfügige Beschäftigung angesiedelt ist, sind die Privathaushalte Spitzenreiter.

Migrantinnen spielen bei den privaten Beschäftigungsverhältnissen eine große Rolle. Hintergrund ist die wachsende Arbeitslosigkeit ausländischer Frauen und Aussiedlerinnen (Ochs 2000). Studien bestätigen, dass Migrantinnen in hohem Maße für den informellen Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass jede zweite erwerbslose Migrantin illegal beschäftigt ist, insbesondere in Privathaushalten (Odierna 2000). Dabei gilt: Je schlechter der Aufenthaltsstatus und je fremder die Herkunft, desto schlechter sind die Arbeitsbedingungen, v.a. was die Entlohnung betrifft.

Die Ermittlung der Arbeitsbedingungen ist ebenfalls durch das Schattendasein dieses Arbeitsmarktsegments erschwert. Die Ergebnisse erster Studien (zusammengefasst in Friese et al. 1997) bestätigen jedoch die Annahme deregulierter, prekärer Arbeitsverhältnisse. Demnach variiert der Stundenlohn von 5 bis 13 Euro. Urlaubs- und Weihnachtszuschläge sowie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall werden nach Gutdünken bezahlt. Die Arbeitgeberinnen orientieren sich im Zweifel eher an der Nachbarin denn an der Gesetzeslage. Den meisten Haushalten ist unbekannt, dass sie verpflichtet sind, ihren Haushalt der gesetzlichen Unfallversicherung zu melden. Die Arbeitszeit bei den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen variiert zwischen ein- bis zweimal wöchentlich jeweils zwei bis acht Stunden. Üblich ist bei Beschäftigten eine Häufung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse, nicht selten bis zu einer Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden, abhängig meist von der eigenen familiären Situation (Odierna 2000).

Bezahlte Haushaltsarbeit durch Migrantinnen ist keineswegs ein typisch deutsches Phänomen. Domestic Worker sind in den reichen Dienstleistungsgesellschaften dieser Welt zunehmend gefragt. Bezahlte Haushaltsarbeit stabilisiert dual-carreer families und fördert weltweite Wanderungsbewegungen. Helma Lutz bezeichnet dieses Phänomen als „zwielichtige Zone", als eine „geheime, unsichtbare Gemeinschaft", an deren Sichtbarmachung oder Veröffentlichung kaum jemand Interesse habe (Lutz 2000: 6). Überall dort, wo die Einkommensschere auseinandergeht – und dies betrifft nicht nur Europa, die USA, Kanada und Australien, sondern ebenso Schwellenländer wie beispielsweise Saudi-Arabien, Brasilien oder Singapur – entwickelt sich die Nachfrage nach Haushaltshilfen, Kinderbetreuerinnen und Au-Pairs.

Der Arbeitsmarkt Privathaushalt ist – wenig überraschend – ein Markt, der von Frauen dominiert wird. Nicht nur die Beschäftigten sind fast ausschließlich Frauen, auch auf Arbeitgeberseite fällt die Ausgestaltung der Beschäftigung in weibliche

Zuständigkeit. Die geschlechtliche Arbeitsteilung setzt sich auch in ihrer bezahlten Form fort. Von hoher Bedeutung ist das Verhältnis Arbeitgeberin und Beschäftigte (Thiessen 1996). Diese Beziehung zwischen Frauen scheint für das Arbeitsverhältnis im Privaten ein Besonderes zu sein. Da es sich innerhalb derselben Genus-Gruppe abspielt, werden Differenzierungen entlang weiterer Achsen der Differenz in besonderer Weise deutlich. Für die Beschäftigte ist der Privathaushalt ein Erwerbsarbeitsplatz, für die Arbeitgeberin ist er gleichzeitig privater Reproduktionsbereich und Ort ihrer privaten Beziehungen. Die Berufsrollen Arbeitgeberin oder Beschäftigte sind in diesem Rahmen schwer herzustellen. Brisanz erhält das Arbeitsverhältnis zwischen Frauen, da es als ein hierarchisches bezeichnet werden kann, für das es kaum kulturelle Vorbilder jenseits familialer Muster gibt. Daher besteht gerade hier zwischen den Beteiligten große Unsicherheit. Weibliche Vorgesetzte bilden vor allem in Deutschland eine Minorität (BMFSFJ 1998: 60). Sie gelten als Ausnahmeerscheinung, die aufgrund ihrer Fremdheit und Andersartigkeit von den anderen Organisationsmitgliedern mit besonderer Aufmerksamkeit betrachtet werden (Cordes 2001). Auf der sozio-kulturellen Ebene konnten weibliche Vorgesetzte noch keine nachhaltigen Traditionen bilden. Daher bleiben zum einen familiale Muster (Mutter – Tochter) als Orientierung. Diese erfahren bezogen auf den Privathaushalt als Erwerbsarbeitsplatz eine Dopplung, wenn das berufliche Verhältnis, das im privaten Lebensbereich lokalisiert ist, mit privaten Mustern ausgestattet wird. Zum anderen können die Beziehungen zwischen Arbeitgeberin und Beschäftigter auf wechselseitiger Identifikation gründen. Diese „Spiegel-Beziehung" (ebd.: 43) bezieht sich auf die Bevorzugung des Gleichen, Ähnlichen und impliziert Freundschaft und Reziprozität. Da diese jedoch nicht gegeben ist, ist eine permanente gegenseitige Kränkung vorprogrammiert.

Arbeitsverhältnisse im Privaten erweisen sich in der Mikroperspektive als äußerst komplexe Gebilde in der Verwobenheit von Geschlechtsattributierung und des Umgangs mit Schmutz sowie hinsichtlich dem Beziehungsgefüge im Arbeitsverhältnis zwischen Frauen. In der Makroperspektive wird aus den privaten, individuellen Alltagsarrangements ein weltweites Massenphänomen, das komplexe Strukturen aufweist und noch weitgehend unerforschte Folgen nach sich zieht. Die individuelle Alltagspraxis von Frauen, die mit Hilfe bezahlter Arbeitskräfte ihre Probleme der „work-life-balance" zu lösen versuchen, wirkt in ihrer gesellschaftlichen Vervielfältigung als Globalisierungsmotor. Da üblicherweise jedoch die Perspektive der Privathaushalte für Globalisierungstheoretiker irrelevant sind, wurden jenseits des feministischen Diskurses diese Phänomene bislang ignoriert (Thiessen 2003).

Mit der Kategorie der „Global Care Chains" benennt Hochschild (2003) eine jener Auswirkungen: Das „Bodenpersonal der Globalisierung" (Rerrich 2002) hinterlässt in den Heimatländern ebenfalls einen Haushalt, der wiederum von bezahlten oder unbezahlten weiblichen Kräften versorgt wird. Auf diese Weise lassen sich „Betreuungsketten" rekonstruieren, die Kontinente oder Erdteile umspannen. Hochschild stellt

mit der Kategorie der „Care Chains" die Frage der Ressourcenverteilung im Kontext der Globalisierung und erweitert diese neben den Medien Macht und Geld um die Ressource der Emotion. Allerdings besteht die Gefahr dieses Konzepts in einer Simplifizierung. Dies wird deutlich an der Diskussion um die Verschiebung von Emotionen als Bestandteil der bezahlten Betreuungs- und Versorgungsarbeit. Zwar merkt Hochschild selbst an, dass die emotionale Beziehung der migrierten Hausangestellten zu ihrer Familie durchaus zwiegespalten sein kann, etwa Sehnsucht nach den eigenen Kindern sowie Freude über Distanz zum (gewalttätigen) Ehemann. Sie spricht gleichwohl von einem „Gefühlstransfer", der einer Ausbeutung gleichkäme.

Diesem Argument unterliegt eine Essentialisierung von „Mutterliebe", die sich in der Annahme zeigt, dass die Gefühle zu einem Kind ohne Veränderung übertragbar seien, mithin herauslösbar aus ihrem ursprünglichen Beziehungskontext.[2] Vielmehr ist jedoch davon auszugehen, dass sich in den Familien der ArbeitgeberInnen neue Beziehungen entwickeln, die zumindest von der zeitlichen Begrenzung, sicher jedoch auch von kultureller und sozialer Differenz geprägt sind. Wenn die Gefühle zu den eigenen Kindern nicht unterscheidbar wären von denen zu den Kindern der ArbeitgeberInnen, würde dies generell gegen die professionelle Übernahme von Versorgungs- und Betreuungsarbeit sprechen. Tatsächlich ist es jedoch ein Argument für die Notwendigkeit der Qualifizierung für personenbezogene, haushaltsnahe Dienstleistungen, um eine Ebene der Reflexion zu entwickeln, die geeignet ist, die Emotionen zu differenzieren. Dieses Argument führt Hochschild nicht an. Zwar fordert sie eine Aufwertung von Betreuungsarbeit, spricht jedoch nicht von der Notwenigkeit ihrer Qualifizierung und Professionalisierung. Auch wenn es überaus produktiv ist, neben der Globalisierung von Geld auch die Ebene der Emotionalität einer Analyse zugänglich zu machen und sie in den Zusammenhang von Macht und sozialer Ungleichheit zu diskutieren, muss eingewendet werden, dass die Übertragung von Gefühlen einer differenzierteren Logik unterliegt als möglicherweise der Finanztransfer.

Neben der Idee der „Global Care Chains" konnte aus der Analyse prekärer Beschäftigung im Privathaushalt unter den Bedingungen der Globalisierung eine weitere Kategorie gewonnen werden. Die empirischen Untersuchungen von Rhacel Salazar Parreñas (2001) von philippinischen Hausangestellten in Rom und Los Angeles zeigte überraschenderweise, dass trotz erheblicher Unterschiede soziokultureller und migrationspolitischer Bedingungen die Erfahrungen der domestic workers mehr Ähnlichkeiten als Unterschiede aufweisen. Eine Begründung hierfür sieht Parreñas in den ähnlichen Gender-Strukturen, denen Migrantinnen im Kontext der häuslichen Billiglohnarbeit ausgesetzt sind. Die geteilten Erfahrungen der Brüche bilden die Grundlage ihrer gemeinsamen Vernetzung, die Kontinente umspannt. Die Erfahrungen der Brüche („dislocations"[3]) beziehen sich auf eingeschränkte Bürgerrechte („partial citizenship"), das Leiden an der Trennung von der Familie, die Erfahrungen widersprüchlicher sozialer Mobilität sowie Exklusionserfahrungen innerhalb der eigenen

ethnischen Gemeinschaft. Die verhinderte Integration ist nicht zuletzt Ergebnis einer steigenden Fremdenfeindlichkeit der Zielländer für Migration.

Mit den theoretischen Konzepten der „Dislocations" sowie der „Global Care Chains" lassen sich die spezifischen Bedingungen bezahlter Haushaltsarbeit in globaler Perspektive untersuchen. Deutlich wird dabei, dass sowohl Migrationstheorien als auch theoretische Konzepte der Globalisierung zu kurz greifen, wenn die Perspektive der privaten Haushalte außer Acht gelassen wird. Bislang noch kaum untersucht ist die Beobachtung, dass sowohl am oberen als auch am unteren Ende der Hierarchie postmoderner Arbeitsgesellschaften „global players" zu finden sind. Deutlich werden die widersprüchlichen Prozesse der Globalisierung, die machtstrategisches Kalkül entlarven: Bedeutet Globalisierung einerseits, ökonomische Bedarfe zu ent-nationalisieren, wie sich dies an der Entgrenzung von Finanz-, Güter- und Arbeitsmärkten zeigt, kann in Bezug auf den Umgang mit ArbeitsmigrantInnen andererseits eine Re-Nationalisierung der Gesellschaften konstatiert werden. Die damit einhergehenden Schließungsprozesse zeigen sich in den nationalstaatlichen Regelungen restriktiver Zuzugsbegrenzung und der Verweigerung voller Bürgerrechte für MigrantInnen sowie in der Weigerung, die notwendigen Kosten für Integration und Reproduktion der ausländischen Arbeitskräfte zu übernehmen.

Anknüpfend an die Studien von Parreñas und Hochschild sind neben den Erfahrungen der Brüche, der „dislocations", auch Prozesse einer relocation aufzunehmen. Zu klären ist, welche Auswirkungen das massenhafte Verlassen der eigenen Familie durch Frauen hat, um fremde Familien zu betreuen. Wie verändern sich ihre Geschlechtspositionen? Welche Auswirkungen hat dies auf die Strukturen in den Heimatländern? Welche Bedeutung kommt der Funktion der Frauen als „new bread winner" zu? Die weltweite Praktik der Ökonomisierung von Haushaltsarbeit und der damit einhergehenden Wanderungsbewegungen stellen noch vielfältige Forschungsfragen. Den Entwertungsmomenten von Haushaltstätigkeiten wird im Folgenden nachgegangen.

3 Wandel von Arbeit und entlang binärer Strukturierungen

Entscheidende Weichen für die gesellschaftliche Bewertung von Haushaltsarbeit werden mit dem Wandel von der Agrar- zur Industriegesellschaft gesetzt, der den ökonomischen Bezugspunkt von Landbesitz auf Arbeit verlagert. Aus der Subsistenzwirtschaft wird Lohnarbeit, die neue Vergesellschaftungsformen, hier insbesondere die Kleinfamilie, nach sich zieht. Die Lohnarbeit im Kontext herstellender Prozesse wird synonym mit Arbeit gesetzt. Mithin werden die Aufgaben der unmittelbaren Daseinsvorsorge, der Betreuung, Erziehung und Pflege aus dem Begriffsinhalt gesellschaftlicher Arbeit gelöst. Haushaltsarbeit ist nun nicht mehr Teil der den Frauen zugeschriebenen Tätigkeitsbereiche, sondern Bestandteil ihres „Geschlechtscharakters". Damit

einher geht eine Marginalisierung und Trivialisierung alltäglicher Versorgungs- und Betreuungsarbeit. Wenn gleichzeitig jedoch die menschlichen Ressourcen aus dem Privaten gewonnen werden, liegt in dieser Ungleichheitsrelation die entscheidende strukturelle Diskrepanz moderner Gesellschaften.

Mit der Moderne wird ein System bipolarer Orientierungsmuster etabliert, das zum grundlegenden strukturierenden Moment avanciert. Entscheidend ist dabei nicht nur die binäre Anordnung als solche, sondern dass jeweils ein Aspekt im Vordergrund steht und als allgemein gesetzt wird. Binarität bedeutet somit auch Hierarchisierung. Arbeit ist in diesem Feld bipolarer Konstellationen zentral situiert. Auffällig ist, dass der Haushalt nicht aus sich heraus, sondern jeweils in Vergleich und Abgrenzung zu anderen gesellschaftlichen Institutionen gesetzt wird. Dabei wird er als das Andere, das Un-Eigentliche platziert. Haushaltsarbeit ist gleichsam als der zurückgesetzte Teil der binären Strukturierung von Arbeit erkennbar. Im Vordergrund und als Allgemeines steht Erwerbsarbeit. Verdeckt bleiben auf diese Weise die zentralen Verbindungen zwischen dem bezahlten und dem unbezahlten Tätigsein. Die zur Arbeit verallgemeinerte Lohnarbeit steht nur scheinbar für sich, sie ist gleichwohl auf den abgewerteten Teil angewiesen. Die Tätigkeit im Haushalt wird damit vom Aspekt der Arbeit entleert. Auf diese Weise entsteht Raum für neue Einschreibungen: Der Haushalt wird zur Projektionsfläche für Nicht-Arbeit, für Liebe, für Heilendes.

Dieser Einschreibungsprozess lässt sich für weitere binäre Konstruktionen im Umfeld der Haushaltsarbeit feststellen, die bipolare Kodierung zieht sich durch das gesamte Feld:

Öffentlichkeit	*Privatheit*
Erwerbsarbeit	Haushaltsarbeit
Unternehmensbezogene, technisch orientierte Dienstleistungen	Personenbezogene, haushaltsnahe Dienstleistungen
Duale Ausbildung	(Überwiegend) vollzeitschulische Ausbildung
Überwiegend abgesicherte Erwerbsarbeit	Überwiegend prekäre Erwerbsarbeit
Geld	Liebe
Gesellschaftliche Anerkennung	Persönliche Wertschätzung
Männlich	*Weiblich*

Stets gilt das Erstgenannte als das Eigentliche, das Signifikat, das den Signifikanten scheinbar sicher füllt. Der Mann steht für den Menschen, das Weibliche stellt die Einschreibungsfläche für das Verdrängte dar. Ebenso gilt der Raum des Öffentlichen als der wesentliche Ort der Gesellschaft. Das Private wird idealisierend mit Liebe, Intimität, Fürsorge, Geborgenheit gesetzt. Entsprechend werden Dienstleistungen in

erster Linie als produktionsbezogene gedacht. Dieser bipolaren Anordnung unterlaufen zwei entscheidende Fehler: Zum einen wird übersehen, dass der eine Aspekt konstitutiv für den anderen ist, mithin beide nicht zu trennen sind, sondern in einem Feld unendlicher Varianzen verortet sind. Es sind also weniger Pole, denn Flächen zu denken, die einander überschneiden und prozesshaft in steter Veränderung begriffen sind. So betrachtet können Gemeinsamkeiten entdeckt werden, die gegebenenfalls größer sind als die Unterschiede. Mit der bipolaren Anordnung ist zum anderen die Bildung von Klischees verbunden, die zu Ungenauigkeiten und Verzerrungen führen. Wenn etwa Habermas die Durchdringung der Medien Macht und Geld in der Lebenswelt erst als Merkmal von Modernisierungsprozessen erkennt (Habermas 1981 II: 293) und nicht als bereits anwesend – wie dies von Fraser (1994) überzeugend belegt wird –, verkennt er entscheidende Charakteristika des privaten Raumes. Ebenso werden durch die dichotomen Strukturierungen Zwischenräume nicht sichtbar.

Warum also kommt den Dichotomien diese Bedeutung zu? Becker-Schmidt attestiert Dualismen einen Doppelcharakter: Sie sind ihres Erachtens einerseits Ausdruck von historischen Trennungs- und Differenzierungsprozessen. Beispielhaft führt sie dabei die Trennung von privater und marktvermittelter Arbeit an, die gleichwohl im Rahmen der gesellschaftlichen Reproduktion Momente eines Gesamtprozesses sind (Becker-Schmidt 2001: 115). Andererseits markieren die Dichotomien eine verzerrte soziale Wahrnehmung: „Durch Polarisierungen werden Differenzen akzentuiert, Reziprozitäten dagegen vernachlässigt." (ebd.) Entscheidend ist, dass mit der Dualisierung eine Ideologisierung verbunden ist, die Hierarchien begründet (vgl. Glaser 1996). Die Hierarchisierung sichert soziale Segmentierung und ungleiche Austauschverhältnisse. Zwar lassen sich in der sozialgeschichtlichen Analyse die Begründungen für Differenzierung und Hierarchie als letztlich machtpolitische Geste der herrschenden Gruppe(n) lesen, sie werden zeitgenössisch jedoch meist als naturhaft interpretiert. So erscheinen heute die Begründungen gegen das Frauenstudium mit Verweis auf den Umfang des Gehirns oder die Gebärfähigkeit eindeutig als eine biologisierende Verschleierungstaktik. Verhindert werden sollte eine drohende Arbeitsmarktkonkurrenz durch gebildete Frauen, argumentiert wurde jedoch mit geschlechtsbezogenen Körpermerkmalen.

Wenn allerdings heute die Debatte um die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" unter diesem Blickwinkel gesehen wird, zeigen sich erstaunliche Parallelen. Der Ausstieg von Müttern mit Kleinkindern aus dem Erwerbsleben gilt als scheinbar unvermeidlich. Verwiesen wird auf die weibliche Gebär- und Stillfähigkeit, mit der eine biologische Mutter-Kind-Beziehung begründet wird, die exklusiv sei. Die Erwerbsunterbrechung erscheint als natürliche Unausweichlichkeit. Verschleiert wird damit, dass die gesellschaftliche Strukturierung marktvermittelter Arbeit und häuslicher Versorgungs- und Betreuungsarbeit konträr angelegt ist, Privatsphäre und Lohnarbeit bleiben institutionell unverbunden. In der politischen Debatte wird nun allerdings nicht dieses Strukturproblem aufgegriffen und Lösungen etwa für Eltern von Kleinkindern

entwickelt. Vielmehr wird Frauen die Unverbundenheit der Institutionen als persönliches Dilemma zugemutet. Die Separierung von Privatheit und Erwerbssystem erscheint als bedauerliches, aber biologisch begründetes „Frauenproblem" (Becker-Schmidt 2000: 25). Tatsächlich wird mit der hierarchischen Dualisierung von Haushalts- und Erwerbsarbeit der Zugang von Frauen zum Erwerbsarbeitsmarkt massiv erschwert. Darüber hinaus sind sie als Berufsrückkehrerinnen selten eine ernst zu nehmende Konkurrenz um attraktive Stellen.

Dass diese Konstruktion auf ideologisch tönernen Füßen steht, wird nicht zuletzt dann sichtbar, wenn Haushaltsarbeit bezahlt wird. Die Perspektive der Verberuflichung von Haushaltstätigkeiten entschleiert die Widersprüche, die durch die Verschiebung ins Private und damit verbundene Verheimlichung der Arbeitsaspekte entstanden ist. Die binäre Ordnung gerät mit der Verschiebung von privater Arbeit zu Erwerbsarbeit ins Wanken. Ähnlichkeiten und Überschneidungen, die stets bestanden haben (wie etwa ökonomisches Kalkül oder materielle Reproduktion), werden unübersehbar. Wenn aus der zur Liebe stilisierten Arbeit eine marktvermittelte Tätigkeit wird, gerät nicht nur die emotionale Absicherung familialen Lebens, das Frauen ausschließlich überantwortet wird, in Gefahr, auch die Figur des „Familienernährers" verliert an Bedeutung. Gleichzeitig besteht die Chance der „Re-Kontextualisierung von Sorgebeziehungen" (vgl. Geissler 2002). Damit ist jedoch gleichzeitig das Moment der Angewiesenheit von Subjekten neu zu klären.

4 Subjektivierungsweisen: Das Subjekt bei der Arbeit

Das autonome Subjekt des modernen Bürgertums ist androzentrisch konstruiert. Laut Bilden waren Frauen „schon in der bürgerlich-aufgeklärten Vorstellung vom Individuum weder gedanklich noch real eingeschlossen; diese war und ist androzentrisch und beruht auf der Abgrenzung gegenüber Frauen als Besonderem, Inferiorem, Anderem: Das bürgerliche Individuumskonzept impliziert das hierarchische bürgerliche Geschlechterverhältnis" (Bilden 1989: 29). Wenn der mit der Aufklärung entwickelte Subjektbegriff sich als ein männlich gedachtes Geistwesen erweist, bleibt für die weibliche Genusgruppe nur eine Leerstelle in den Subjektkonzeptionen übrig. Diese zieht jedoch Projektionen auf sich, die instrumentellen Charakter haben (Becker-Schmidt 2000: 21): „Frauen erscheinen als Geschlechtswesen, als Seelenwesen, als Körperwesen, als heilige Wesen, als tierisches Wesen, als Gefühlswesen, als Mutter- und Familienwesen, als häusliche Wesen." Der vor allem von Campe entwickelte Entwurf für die bürgerliche Frau, in dem der „Beruf als Weib" zum Leitbild der Mädchen- und Frauenbildung erklärt wird, findet bis heute in der Stratifikation der Berufe seinen Widerhall (vgl. Friese 1996: 17).

Mit der Kritik am Ausschluss von Frauen aus dem Subjektmodell wird gleichzeitig die Vorstellung der Kohärenz angezweifelt. Die Projektionen kehren an ihren

Ursprungsort zurück und lassen das Subjekt schillernd und widersprüchlich erscheinen. Mit Bezug auf Foucault (1992: 171) erweist sich das Subjekt situiert in eine diskursive Matrix, die es gleichzeitig mitgestaltet. Die Kohärenz erweist sich als irrige Vorstellung. Was bleibt vom Subjektbegriff übrig? Kurz gefasst: eine Position konstituiert in der Matrix der Macht und prinzipiell unabgeschlossen, prozesshaft, reflexiv und handlungsorientiert im Rahmen diskursiver Verstrickung, situiert in der Spannung zwischen individuell und interaktiv, autonom und angewiesen auf Interaktionen.

Der Aspekt des Angewiesen-seins findet jedoch auch in den neueren Subjektdiskussionen kaum Erwähnung. In der Kritik an der Annahme der prinzipiellen Singularität des Subjekts, der „einsamen Gewissheit" des cogito ergo sum (Hersch 1997: 105), liegt meines Erachtens jedoch ein Schlüssel für ein alternatives Konzept von Subjektivität. Modelmog (2003) weist darauf hin, dass der cartesianische Subjektbegriff im Rückzug von der Welt und den Mitgeschöpfen entstehe. Die Subjekt-Objekt-Binarität verdränge gegenseitiges Angewiesensein der Individuen aufeinander sowie in Bezug auf die Materie, die dadurch als leblos charakterisiert würde.

Die Idee des bürgerlichen, autonomen Subjekts setzt den erwachsenen, männlichen, weißen und gesunden Angehörigen der Mittelschicht voraus, der ordentlich gefrühstückt und mit frisch gebügeltem Hemd seiner Entfaltung in der Gesellschaft nachgeht. Das bürgerliche Subjekt kennt kein Kindesalter, keine Krankheiten oder Demenz. Ausgeschlossen ist somit eine grundlegende Prozesshaftigkeit des Subjekts im Sinne einer Biografizität (Alheit 1990: 60), die aus der Verwobenheit von Struktur und Handlung entsteht. Damit erweist sich das Subjekt ebenso konstituiert wie angewiesen als auch eigensinnig. Der Eigensinn entsteht – Butler'sch gewendet – durch performative Akte (Butler 1997: 32). Die Annahme einer prinzipiellen Angewiesenheit des Subjekts verweist auf die Notwendigkeit des Anderen – hier allerdings als Gegenüber und nicht als verdrängte, abgedrängte Leerstelle. Mit Arendt können dazu neue Anhaltspunkte gefunden werden. Sie verweist auf das Faktum der Natalität. Mit der Gebürtlichkeit begründet sie einerseits die prinzipielle Möglichkeit des Neuanfangs (initium); Natalität bedeutet jedoch auch das Ankommen in einem bestehenden sozialen Netz (Arendt 1998: 216ff.). Hieraus lässt sich eine Subjektkonstitution ableiten, die Bedarf und Bedürfnis von Interaktionen als konstituierend voraussetzt.

Die Ausführungen zur Haushaltstätigkeit und den alltäglichen Gesten schaffen im Kontext der Debatte um das Subjekt eine zwar ungewöhnliche, vielleicht auch ungehörige, aber produktive Perspektive. Sie erlaubt neue Einsichten. Der Umgang mit Schmutz und die Verschmelzung mit den Dingen verweist auf fließende Körpergrenzen, mithin auf fragmentierte Subjektpositionen. Angesichts der Inkorporierung der Alltagsgesten, der Bedeutung von Gewohnheiten und Empfindungen, die einen wesentlichen Teil des Handelns bestimmen, muss laut Kaufmann die Idee des rationalen Subjekts deutlich eingeschränkt werden (Kaufmann 1999: 253). Hat Descartes seine Subjektposition erst durch die Trennung von Körper und Geist erreicht, verweist das alltägliche Handeln auf die Rolle des Körpers als „Ort der Inkorporierung, der Sedimentierung von Gewohnheiten" (ebd.: 287). Aus der Perspektive der Gesten des Alltags und der Haushaltstätigkeiten erweist sich die Rationalität des Subjekts untrennbar mit Körper, Gewohnheiten und Empfindungen verbunden.

Wenn das Individuum gleichzeitig nicht als eine Monade gilt, sondern seine Besonderheit sich aus dem je einmaligen Schnittpunkt verschiedener gesellschaftlicher Positionierungen ergibt, ist seine primäre soziale Bezogenheit für einen revidierten Subjektbegriff neu einzuarbeiten. An dieser Stelle sei auf die Caring-Debatte verwiesen (vgl. Sonderheft der Feministischen Studien 2000), die hinsichtlich der Angewiesenheit des Subjekts neue Aspekte anzubieten hat. Mit Bezug auf das Arendt'sche Natalitätskonzept ist festzuhalten, dass Angewiesenheit der Autonomie biografisch vorgängig ist. Eckart (2000: 19) sieht das menschliche Leben in Beziehung dem eigenständigen Leben vorausgehend und leitet aus dieser Erfahrung ab, dass dem affektiven Fundament menschlicher Existenz eine angemessene Aufmerksamkeit zu widmen wäre. Mithin ist das Individuum wieder mit einem Körper zu versehen und „das männliche Modell eines körperlosen, bindungslosen, autonomen Individuums zu verabschieden, das nach rationaler Abwägung seiner Interessen handelt und sich im übrigen versorgen lässt" (ebd.: 20). Angewiesenheit bedeutet jedoch keineswegs, die theoretische Verherrlichung der Arbeit weiter voranzutreiben und um die Dimension von „Beziehungs- und Gefühlsarbeit" zu erweitern. Vielmehr macht Eckert darauf aufmerksam, dass Angewiesenheit ein überaus komplexes Feld sei, das es noch zu entdecken gelte; insbesondere verweist sie auf die vielfältige Lebendigkeit der individuellen Lebensgestaltung und reziproker Beziehungen sowie der Ästhetik und Erotik des Zusammenlebens (ebd.: 15). Mit Angewiesenheit sind somit nicht nur fürsorgliche und helfende Beziehungsaspekte gemeint, sondern auch Bedürfnisse hinsichtlich eines sinnlichen Austausches, die Differenz, Ebenbürtigkeit und Kreativität voraussetzen.

Die Perspektiven neuer Subjektpositionen verweisen daher auf eine „prozesshafte, widersprüchliche Subjektivität" (Modelmog 1991: 409). Diese ist ausgestattet sowohl mit Kritikfähigkeit als auch der Annahme kultureller Konstruiertheit. Handlungsfähigkeit ist einerseits gedacht als Strategie subversiver Performativität sowie – trotz des Verzichts auf universalistische normative Konzepte – dem Eingehen kollektiver Bündnisse, allerdings nicht vor dem Hintergrund kollektiver Identitäten, sondern eher im Sinne einer „seriellen Kollektivität" (Young 1994: 234). Schließlich stellt sich Subjektidentität nicht „aus sich heraus" her, sondern in Relation zu anderen (Becker-Schmidt 2000: 47f.).

Das auf diese Weise neu gedachte Subjekt verändert auch die gesellschaftlichen Räume von Öffentlichkeit und Privatheit. Wenn Angewiesenheit und Autonomie in ihrer Verwobenheit deutlich werden und nicht mehr als singuläre Positionen auf zwei Geschlechter zu verteilen sind, muss auch die Vorstellung komplementärer und gänz-

lich getrennter Sphären revidiert werden. Angeknüpft werden kann dabei an eine breite feministische Kritik, die in der binären Strukturierung von Öffentlichkeit und Privatheit einen wesentlichen Herrschaftsdiskurs identifiziert hat, der die alltägliche soziale Praxis von Frauen und Männern bestimmt.

Mit der Ausweitung von Dienstleistungen insbesondere im Feld personenbezogener Dienste erweist sich deren Marginalisierung und Trivialisierung als entwicklungshemmend. Ebenso ist ein „Industrialismus" (Baethge 2001) zu konstatieren, wenn Strukturen und Begriffe der Industriemoderne in der Dienstleistungsgesellschaft unreflektiert übernommen werden. Hier liegen Risiken für die Frage der Arbeitsteilung und Frauenerwerbsarbeit. Daher ist zu fragen, ob nicht neue Begrifflichkeiten für Arbeit zu entwickeln sind, die die je spezifische Qualität von Care-Tätigkeiten und den gesellschaftlichen Bedarf an „Soziabilität" (Kurz-Scherf in diesem Band; Correll/Janczyk/Lieb in diesem Band) aufnehmen.

5 Impulse: Von der Reproduktion zur Prokreation

Die Erwerbsarbeit im Privathaushalt zeigt in besonderer Weise spezifische Qualitäten personenbezogener Dienstleistungsarbeit auf. Bezahlte Haushaltsarbeit ist situiert in einem Feld elementarer Bezeichnungen. Entscheidend ist das Austarieren der Balance von Nähe und Distanz, die Wahrnehmung von Rhythmen und biografischen Verläufen sowie das Erkennen der menschlichen Bedingtheit zwischen Angewiesenheit und Autonomie als zwei sich gegenseitig durchdringende Aspekte. Durchzogen ist dieses Feld mit hierarchisierenden Strukturierungen. Der kritische Umgang mit Geschlechtsattributierung erweist sich als Voraussetzung für eine Professionalisierungsperspektive. Diese Kategorien (vgl. ausführlich Thiessen 2003) sind nicht ausschließlich bezogen auf haushaltsnahe Dienstleistungen wirksam, sie charakterisieren allerdings eine spezifische Dynamik, die die Erwerbsarbeit im Privathaushalt kennzeichnet.

Wenn in sozialwissenschaftlichen, insbesondere berufspädagogischen und ökonomischen Gesellschaftsanalysen Haushaltsarbeit und ihre Professionalisierung nicht aufgenommen sind, können Tertiarisierungsprozesse nicht vollständig aufgegriffen werden. Damit fehlt nicht nur ein entscheidender Teil; Biesecker (2002) formuliert: „Der blinde Fleck ist das Ganze" und spricht damit den inneren Zusammenhang von Produktion und Reproduktion an. Vor dem Hintergrund der hier erfolgten Analyse unbezahlter und bezahlter Haushaltsarbeit wird deutlich, dass der Begriff der Reproduktion das „mechanistische" Weltbild perpetuiert, wenn auf die „Wiederherstellung" der Arbeitskraft orientiert wird, mithin der Bezug die Produktion bleibt. Die Dimension der Prozesse von Haushaltsarbeit als Rhythmen und im Kontext biografischer Zeit-Verläufe kann damit nicht aufgenommen werden. Gleichwohl bietet das Theorem der Reproduktion Anschlüsse an viele Disziplinen. Problematisch ist hier jedoch, dass damit auch Missverständnisse einkalkuliert sind, da der Begriff disziplinär

unterschiedlich gesetzt wird.[4] Dennoch ist hervorzuheben, dass der Begriff der Reproduktion mit einer gesellschaftlichen Dimension und Kritik an sozio-kulturellen Rahmenbedingungen verknüpft ist – insbesondere bezogen auf die Dimensionen der Geschlechterverhältnisse und sozialer Stratifikation.

Im Kontext reproduktiver Tätigkeiten wird gelegentlich auch der Begriff der Prokreation verwendet. So differenziert Becker-Schmidt Reproduktion in Regeneration einerseits und Prokreation andererseits (2001: 102). Unter letzterem versteht sie die Sorge um den Nachwuchs als individuelle und gesellschaftliche Dimension. Deutlich wird, dass der Begriff der Prokreation damit den Aspekt von Werden und Entwicklung beinhaltet. Allerdings besteht die Gefahr einer biologistischen Interpretation, einer Vorstellung also von „natürlichen" Prozessen. Für ein vertieftes Verständnis ist die etymologische Bedeutung zu klären: Die Silbe „-kreation" ist verwandt mit „kreieren" (lat. creare) und meint „erschaffen, zeugen, ins Leben rufen, ernennen, erwählen".[5] Sie wird seit dem 16. Jahrhundert verwendet für „wählen, erwählen" und ist wiederum verwandt mit lat. „crescere" („wachsen, zunehmen") sowie dem kirchenlateinischen Ausdruck „creatura" („Schöpfung, Geschöpf"). Im 19. Jahrhundert wird der Begriff Kreation im Kontext des Schauspiels verwendet für „eine neue Rolle auf der Bühne darstellen". In neuerer Zeit ist die Bedeutung „Mode entwickeln", „Modeschöpfung" geläufig.

Die Bedeutung von „kreativ" enthält somit zwei Bewegungen – eine aktive und eine passive: wählen und schaffen einerseits als Entscheidungs- und Handlungsdimension sowie andererseits wachsen und entwickeln, das ein „Geschehen-lassen" impliziert. Unter Berücksichtigung des Präfix pro (lat. „für, je") als Verweis auf die Bedeutung des Singulären, Einzelnen lässt sich Prokreation als ein Prozess verstehen, der auf ein konkretes Einzelnes bezogen ist, das ebenso spontaner und initiierender Erschaffung wie geduldiger und abwartender Begleitung bedarf. Dieser Prozess des Werdens ist eingebunden in historische Bezüge und sozio-kulturelle Voraussetzungen, diese bestätigend und erneuernd sowie verändernd. Prokreation kann daher nicht mit biologistischen Vorstellungen verwechselt werden, sondern ist gesellschaftlich situiert. Gleichzeitig verweist der Begriff auf die Bedeutung der einzelnen, individuell kreativen – mithin eigensinnigen – Potenz, die sowohl initiierend als auch geschehen lassend sein kann. Die Verbindung von Eigensinn und Prokreation erfasst die Verknüpfung von individuellem, biografischem Potenzial als lebensweltliches Hintergrundwissen und systemischer Einbindung.

In diesem umfassenden Verständnis könnte der Begriff der Reproduktion durch den der Prokreation ersetzt werden. Gewonnen wäre damit die Benennung der Dimension biografischer Entwicklung und ihrer Begleitung. Hierin liegt ein spezifisches Kennzeichen von Haushaltstätigkeiten. Angesprochen sind damit gleichermaßen spontanes, lebendiges Handeln sowie abwartende Geduld im Kontext des Werdens, schließlich materielle Verrichtungen. Darüber hinaus lässt sich ein Bezug herstellen

zur historischen und sozio-kulturellen Rahmung. Im Hinblick auf die Professionalisierung von Haushaltstätigkeiten wird eine Betonung des kreativen und eigensinnigen Potenzials möglich, womit gleichzeitig eine Höherbewertung impliziert wird.

6 Resümee: Ent-Gendering von Arbeit

Mit Blick auf die bezahlte Haushaltsarbeit können feministische Debatten zum Arbeitsbegriff rekonstruiert und wesentliche Anhaltspunkte für weitere Revisionen gewonnen werden. Sowohl die empirische als auch die diskurstheoretische Analyse der Tertiarisierung lässt ein auffallendes Missverhältnis deutlich werden: Die Impulse, von denen entscheidende Tertiarisierungsschübe ausgehen, werden in den Mainstreamdebatten zwar wahrgenommen, aber keineswegs grundlegend reflektiert. Das doppelte und sich selbst verstärkende Phänomen der steigenden weiblichen Erwerbsbeteiligung, die eine zunehmende Nachfrage an Haushaltsdienstleistungen nach sich zieht, führt zu einer erheblichen Beschleunigung von Tertiarisierungsprozessen. Die mangelnde Aufmerksamkeit und das Beharren auf Rahmenbedingungen, die der Industriekultur und einem männlichen Habitus verpflichtet sind, schaffen jedoch in den personenbezogenen, haushaltsnahen Dienstleistungsbereichen eine zunehmende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse. Die Erwerbssituation im Privathaushalt ist dabei als Spitze des Eisbergs informeller und zunehmend globalisierter Beschäftigung auszumachen. Wenn hier adäquate Rahmenbedingungen fehlen, können beschäftigungsinnovative Impulse nicht aufgenommen werden.

Den Hintergrund dieser bemerkenswerten Blindheit gegenüber den veränderten Bedürfnislagen bildet die Ausblendung der Geschlechterverhältnisse; damit einher geht eine eigentümliche – wissenschaftliche – Distanz zum Haushalt als Ort von Arbeit. Auffällig sind die Trivialisierung und Marginalisierung von Haushaltstätigkeiten, die die Professionalisierungsprozesse erheblich behindern. Wenn Angewiesenheit und Autonomie in ihrer Verwobenheit deutlich werden und nicht mehr als singuläre Positionen auf zwei Geschlechter zu verteilen sind, muss auch die Vorstellung komplementärer und gänzlich getrennter Sphären revidiert werden. Angeknüpft werden kann dabei an eine breite feministische Kritik, die in der binären Strukturierung von Öffentlichkeit und Privatheit einen wesentlichen Herrschaftsdiskurs identifiziert hat, der die alltägliche soziale Praxis von Frauen und Männern bestimmt.

Es wird weiter zu beobachten sein, ob und wie Geschlechtsattributierungen vorgenommen und gelebt und wie dazu ethnische und milieuspezifische Differenzierungen in Beziehung gesetzt werden. Zu klären ist weiterhin, wie der „Weltmarkt Privathaushalt“ aus seinem Schattendasein zu lösen ist. Ent-Illegalisierung, Standardisierung globaler Bildungs- und Berufswege sowie Unterstützung von Netzwerken und Selbsthilfe sind hierzu erste Stichworte. Letztendlich wird zu entscheiden sein, ob bezahlte Haushaltsarbeit ein Refugium für Niedriglohnbeschäftigung oder qualifizierte Dienstleistungsarbeit sein soll. Für eine Professionalisierungsperspektive haushaltsnaher Tätigkeitsfelder ist das Private neu zu konturieren. Wesentliche Voraussetzungen hierfür betreffen erstens die Entideologisierung: Die Durchdringung der sozial integrierten Handlungskontexte von systemischen Elementen in der Privatsphäre ist als normal und nicht pathologisch anzuerkennen. Zweitens ist die grundlegende Bedeutung der Haushaltsarbeit als Feld für Geschlechtsattributierung und Milieudifferenzierung wahrzunehmen.

Die mit der Professionalisierung und Vermarktung von Haushaltsarbeit einhergehende Infragestellung des „emotional surplus“, das der Haushaltsarbeit zugeschrieben wird („Arbeit aus Liebe“), eröffnet eine Chance des „Ent-Gendering“ von Versorgungs- und Betreuungstätigkeiten. Mit dem Begriff der Prokreation wird die feministische Debatte zur Arbeit in der Dienstleistungsökonomie systematisch fortgesetzt. Hinsichtlich der Neuverteilung von Haushaltsarbeit ist die Aufmerksamkeit darauf zu richten, ob neue Ausschlüsse entlang der Achsen der Differenz entstehen. Der Slogan „Das Private ist politisch“ bleibt vorerst noch aktuell.

Anmerkungen

1 Die seit 1999 in Kraft getretene Änderung der Sozialversicherungspflicht geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse konnte nur in neueren Datenerhebungen einbezogen werden. Die Erhebungen vor der Gesetzesänderung beziehen sich noch auf die alte Regelung.

2 Ebenso wird übersehen, dass die Versorgung und Betreuung von Kindern durch Verwandte eine weltweit bekannte Praxis ist, auch hierzulande: In der empirischen Studie von Modelmog über Bäuerinnen und ihren gegenwärtigen Lebenszusammenhang im Ammerland etwa zeigt sich eine generationale Arbeitsteilung zwischen Frauen. Hier sind die Großmütter für Haushalt und Kinder zuständig, während die Mütter die Feldarbeit übernehmen (Modelmog 1994).

3 Parreñas setzt diesen Begriff gleich mit dem Konzept der „narratives of displacement“ von Stuart Hall (ebd.: 12).

4 In der Ökonomie wird damit die Wiederherstellung der (Lohn-)Arbeitskraft verstanden, die Bevölkerungswissenschaft meint damit die Geburtenrate, in den Gender Theorien wird darunter das Verhältnis der historisch gewachsenen Aufgabenzuweisung an Frauen und Männer verstanden. Diese Aufzählung könnte ebenso für die Philosophie, Volkswirtschaft, Sozialwissenschaften sowie Bildungs- und Sozialarbeitswissenschaften fortgesetzt werden.

5 Duden 1989. Hieraus stammen auch die folgenden Ausführungen.

Literatur

Alheit, Peter 1990: Biografizität als Projekt. Der „biografische Ansatz“ in der Weiterbildung, Werkstattberichte des Forschungsschwerpunkts „Arbeit und Bildung“. Bremen.

Arendt, Hannah 1998: Vita Activa – oder vom tätigen Leben. München/Zürich (Original: 1958).

Baethge, Martin 2001: Abschied vom Industrialismus. In: Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid (Hg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen, S. 23-44.

Becker-Schmidt, Regina 2000: Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnisforschung. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg, S. 14-62.

– 2001: Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 91-131.

Biesecker, Adelheid 2003: Vorsorgendes Wirtschaften – Wege zu einer nachhaltigen Ökonomie. In: Heinz, Kathrin/Thiessen, Barbara (Hg.): Feministische Forschung – Nachhaltige Einsprüche. Opladen, S. 337-352.

Bilden, Helga 1989: Geschlechterverhältnis und Individualität im gesellschaftlichen Umbruch. In: Keupp, Heiner/Bilden, Helga (Hg.): Verunsicherungen. Das Subjekt im gesellschaftlichen Wandel. Göttingen/Toronto/Zürich, S. 19-46.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 1998: Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn.

Butler, Judith 1997: Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Frankfurt a.M.

Cordes, Mechthild 2001: Chefinnen. Zur Akzeptanz von weiblichen Vorgesetzten bei Frauen. Opladen (DIW 1997).

Douglas, Mary 1988: Reinheit und Gefährdung. Eine Studie zu Vorstellungen von Verunreinigung und Tabu. Frankfurt a.M.

Eckart, Christel 2000: Zeit zum Sorgen. Fürsorgliche Praxis als regulative Idee der Zeitpolitik. In: Feministische Studien. Extraheft, Jg. 18. Schwerpunktheft Fürsorge – Anerkennung – Arbeit. Weinheim, S. 9-24.

Feministische Studien 2000: Fürsorge – Anerkennung – Arbeit. Extraheft, Jg. 18. Weinheim.

Foucault, Michel 1992: Archäologie des Wissens. Frankfurt a.M. (Orig. 1969).

Fraser, Nancy 1994: Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht. Frankfurt a.M.

Friese, Marianne 1995: Modernisierungsfallen im historischen Prozess. Zur Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit in einem gewandelten Europa. In: Berliner Journal für Soziologie, H. 2, S. 149-162.

– 1996: Weibliches Proletariat im Bildungsprozess der Moderne. Theoretische Erläuterungen und empirische Ergebnisse. Habilitationsschrift, Universität Bremen.

Geissler, Birgit 2002: Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit. In: Gather, Claudia/Geissler, Birgit/Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel. Münster, S. 30-49.

Glaser, Edith 1996: „Sind Frauen studierfähig?“ Vorurteile gegen das Frauenstudium. In: Kleinau, Elke/Opitz, Claudia (Hg.): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Bd. 2. Frankfurt a.M./New York, S. 299-309.

Habermas, Jürgen 1981: Theorie des kommunikativen Handelns. 2 Bde. Frankfurt a.M.

Häußermann, Hartmut/Walter Siebel 1995: Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt a.M.

Hersch, Jeanne 1997: Das philosophische Staunen. Einblicke in die Geschichte des Denkens. München.

Hochschild, Arlie Russel 2003: Love and Gold. In: femina politica, Jg. 12, H. 1, S. 77-92.

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) 1997: Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. 2. Wiederholungsuntersuchung. Köln.

Kaufmann, Jean-Claude 1999: Mit Leib und Seele. Theorie der Haushaltstätigkeit. Konstanz.

Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter 1999: Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich. Konstanz.

Krüger, Helga 2003: Professionalisierung von Frauenberufen – oder Männer für Frauenberufe interessieren? Das Doppelgesicht des arbeitsmarktlichen Geschlechtersystems. In: Heinz, Kathrin/Thiessen, Barbara (Hg.): Feministische Forschung – Nachhaltige Einsprüche. Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung. Bd. 2. Opladen (i.E.).

Lenz, Karl 2001: Im ehernen Gehäuse der Kultur. Geschlechterkonstruktion in heterosexuellen Paarbeziehungen. In: Brückner, Margit/Bönisch, Lother (Hg.): Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim/München, S. 179-207

Lutz, Helma 2002: Transnationalität im Haushalt. In: Gather, Claudia/Geissler, Birgit/Rerrich, Maria (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster, S. 86-102.

Modelmog, Ilse 1991: Macht und Phantasie. Zur Décollage von struktureller Herrschaft und Geschlechtszirkel. In: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht von Personalpolitik. München/Mering S. 409-426.

– 1994: Versuchungen. Geschlechtszirkel und Gegenkultur. Opladen.

– 2003: Erkenntnisse brauchen Räume und Zeiten – Frauen erfinden sie. In: Heinz, Kathrin/Thiessen, Barbara (Hg.): Feministische Forschung. Nachhaltige Einsprüche. Opladen (i.E.).

Ochs, Christiane 2000: Arbeitslosigkeit. In: Klammer, Ute et al. (Hg.): WSI-FrauenDaten-Report. Berlin, S. 111-150.

Odierna, Simone 2000: Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt. Opladen.

Parreñas, Rhacel Salazar 2001: Servants of Globalization. Women. Migration and Domestic Work. Stanford.

Rerrich, Maria S. 1993: Auf dem Weg zu einer neuen internationalen Arbeitsteilung der Frauen in Europa? Beharrungs- und Veränderungstendenzen in der Verteilung von Reproduktionsarbeit. In: Schäfers, Bernhard (Hg.): Lebensverhältnisse und soziale Konflikte im neuen Europa. Verhandlungen des 26. Deutschen Soziologentages in Düsseldorf 1992. Frankfurt a.M./New York, S. 93-102.

– 2002: Von der Utopie der partnerschaftlichen Gleichverteilung zur Realität der Globalisierung von Hausarbeit. In: Gather, Claudia/Geissler, Birgit/Rerrich, Maria (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster, S. 16-29.

Schupp, Jürgen et al. 1997: Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. In: DIW-Wochenbericht 38. Berlin, S. 689-694.

Sozioökonomisches Panel (SOEP) 1994: Benutzerhandbuch, hgg. vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin, Losebl.-Ausg.

Thiessen, Barbara 1996: Individualisierung und Reproduktion. Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt. Bremen.

– 2003: Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistung. Opladen.

Young, Iris Marion 1994: Geschlecht als serielle Kollektivität. Frauen als soziales Kollektiv. In: Institut für Sozialforschung (Hg.): Geschlechterverhältnisse und Politik. Gender Studies. Frankfurt a.M., S. 221-261.

Gisela Notz

Von der notwendigen Arbeit und dem „Reich der Freiheit“
Auch „erweiterte Arbeitsbegriffe“ verlangen eine feministische Kritik

Die großen Gesellschaftstheorien, die sich mit Arbeit befassen, ignorieren die Leistung der Frauen für die Erschaffung und den Erhalt der Gesellschaft (Reproduktionsarbeit). Weder Karl Marx noch Max Weber haben die unbezahlte Arbeit als Basis für die Entwicklung des Kapitalismus betrachtet. Die Arbeiten im Haus und bei der Erziehung der Kinder fallen nicht unter die Definition Arbeit, weil sie bekanntlich keinen Lohn einbringen und angeblich auch unbezahlbar sind. Aus dieser Ignoranz ergaben sich eine Reihe von Problemen, denn die Arbeiten, die nicht Erwerbsarbeiten sind, sind gesellschaftlich ebenso notwendig, wie die Erwerbsarbeit. Im Mittelpunkt dieses Beitrags steht die Kategorie ‘Arbeit’ und deren gesellschaftliche wie individuelle (Ver-)Teilung. Ich will dazu anregen, einen erweiterten Arbeitsbegriff, wie er in der soziologischen Frauenforschung bereits weitgehend benutzt wird, auch zum Gegenstand von Arbeitsmarktforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik zu machen.

Zunächst will ich der Frage nachgehen, was eigentlich Arbeit ist und warum wir einen „erweiterten Arbeitsbegriff“ brauchen. Anschließend werde ich Kriterien für einen erweiterten Arbeitsbegriff entwickeln, durch die vermieden werden kann, dass ungleiche Geschlechterverhältnisse nicht wieder (re-)produziert werden. Ich versuche dabei, Abgrenzungen zu einem „inflationären“ Arbeitsbegriff vorzunehmen, mit dem undifferenziert behauptet wird, dass alles, was Menschen in ihrer wachen Zeit tun, Arbeit sei. Ich werde drittens danach fragen, was mit einem erweiterten Arbeitsbegriff erreicht werden soll und viertens einige Entwürfe aufzeigen, an denen deutlich wird, dass eine bloße Erweiterung des Arbeitsbegriffs nicht ausreicht, sondern dass strukturelle Veränderungen in allen Bereichen menschlicher Arbeit unabdingbar sind. Abschließend werde ich auf die aktuelle Arbeits(markt)politik eingehen, durch die traditionelle Konzepte der Arbeits(ver)teilung rekonstruiert werden.

1. Was ist Arbeit?

Die heutige westliche „Arbeitsgesellschaft“ ist im Wesentlichen immer noch so strukturiert, dass von einem „Normalarbeitsverhältnis“ ausgegangen wird, in dem Männer einer Erwerbsarbeit nachgehen, während der Arbeitsbereich der Frauen in Familie und im sozialen Ehrenamt verortet ist, allenfalls ergänzt durch einen weiblichen „Zuverdienst“. Diesem Arbeitsverständnis liegt die geschlechtsspezifische Arbeitstei-

lung nach dem Vorbild der bürgerlichen Kleinfamilie zugrunde, wie sie sich Mitte des 19. Jahrhunderts herausgebildet hat. Auch die Arbeitermänner der unteren Schichten drängten nach diesem Familienmodell, obwohl es für Arbeiterhaushalte nie wirklich funktioniert hat, weil der Verdienst des „Haupternährers" meist gar nicht ausgereicht hat, um die Familie zu ernähren.

Industrie- und arbeitssoziologische Theorien zur Erklärung von menschlicher Arbeit – außerhalb der Frauenforschung – beziehen sich bis heute meist auf die Arbeit, die der (männliche) Lohnarbeiter in Industrie und Verwaltung leistet. Untersuchungsobjekte, -subjekte, Beschäftigte oder Arbeitspersonen, Betroffene oder Akteure sind scheinbar „geschlechtsneutral", egal ob in der Schwerindustrie, in der kleinen Fabrik, im Kaufhaus oder Krankenhaus gearbeitet wird. Das geschlechterunspezifische Herangehen wird selbst dann beibehalten, wenn „Zukunftsmodelle" entwickelt werden. Ein solches Vorgehen verdeckt nicht nur die Tatsache, dass bezahlte Arbeiten durch Männer und Frauen erbracht werden, sondern vertuscht auch, dass es vor allem Frauen sind, die immer noch und immer wieder auf die niedrig oder gar nicht entlohnten und mit geringem gesellschaftlichem Ansehen verbundenen Arbeitsbereiche verwiesen werden. Beispiele sind „Bürgerarbeit", „Bürgerschaftliches Engagement", beides Bezeichnungen für Arbeitsbereiche, die – besonders im Sozial- und Gesundheitsbereich weit überwiegend durch Frauen besetzt sind. In jüngster Zeit sind es die dreizehn „Innovationsmodule", die die Hartz-Kommission entwickelt hat. In ihrem Bericht ist z.B. die Rede von Schwarzarbeitern, die zu Mini-Job-Inhabern werden (Hartz u. a. 2002: 170), gemeint sind im Wesentlichen Putzfrauen, Dienstbotinnen und Kinderfrauen. Es ist die Kategorie Geschlecht, die neben nationaler Zugehörigkeit, Ethnizität und Klasse entscheidende Marken für den Zugang zu ausreichend bezahlter Arbeit und damit auch für die Konstitution des Selbst- und Fremdbildes der Subjekte setzt.

Der immer noch und immer wieder als „Restbereich" bezeichnete Teil der menschlichen Arbeit, die Arbeit, die für die so genannte Reproduktion der menschlichen Arbeitskraft notwendig ist, bleibt in den meisten Veröffentlichungen zur Arbeit der Zukunft weiterhin privat, unbezahlt, angeblich unbezahlbar, jedenfalls unsichtbar. Frauen, die außerhalb bezahlter Lohnarbeit Arbeiten verrichten, wurden nie zu denjenigen gezählt, die gesellschaftliche Arbeit leisten, wie der Blick in die Geschichte der Frauenarbeit beweist (Notz 1986: 139 ff.). Freilich ist die Positionierung der Frauen in Küchen und Kinderzimmern nicht ohne ihr Zutun zu begreifen (vgl. Haug 1999). Und die bloße Behauptung, die Hausarbeit sei ebenso produktive Arbeit, die in Verbindung mit der in den großen Fabriken geleisteten Arbeit für die Vergrößerung des Mehrwerts sorge, ändert (noch) nichts an den geschlechterhierarchischen Zuschreibungen und an der Tatsache, dass diejenigen, die sie leisten, von ihrem Ertrag nicht existieren können.

Das Beharren auf einem Verständnis von Arbeit als Produktionsarbeit stützt sich nicht zuletzt auf die Marxsche Darstellung im ersten Band des Kapital (MEW, Bd. 23). Danach bildet der Arbeitsprozess die allgemeine Grundlage des Stoffwechsels zwischen Mensch und Natur. Arbeit dient (unter kapitalistischen Bedingungen) ausschließlich der Herstellung von Gebrauchswerten und Tauschwerten. Sie basiert auf dem Zusammenwirken vieler lohnarbeitender Individuen. Durch die Gesamtheit verschiedener Arbeitstätigkeiten werden dieser Theorie zufolge die materiellen Grundlagen des Lebens geschaffen.

Arbeit ist nach Marx eine auf ein wirtschaftliches Ziel gerichtete planmäßige Tätigkeit, für die geistige und körperliche Kräfte eingesetzt werden. Sie ist auf die Erzeugung eines gesellschaftlichen Produkts gerichtet und somit Mittel zur Befriedigung menschlicher Lebensbedürfnisse. Die zur menschlichen Reproduktion notwendige unbezahlte Arbeit findet nach Marx außerhalb der Erwerbsarbeit statt und gehört nicht zur Lohnarbeit, ist also Nicht-Lohnarbeit und daher keine Arbeit. Sie ist – der Marxschen Theorie zufolge – „zweckfreie Tätigkeit". Dass „zweckfreie Tätigkeiten" oder „Arbeit ohne Zwangscharakter", wie Marx sie auch nennt, „verdammter Ernst", also harte Arbeit sein kann, wird auch von ihm gesehen. Allerdings versteht er darunter offenbar eher künstlerische Tätigkeiten als Hausarbeit, wie aus folgendem Zitat deutlich wird: „Wirklich freies Arbeiten, z. B. Komponieren, ist gerade zugleich verdammter Ernst, intensivste Anstrengung" (Marx 1857/58, [1954]: 505).

2. Kriterien für einen erweiterten Arbeitsbegriff

Notwendig wird somit eine feministische Wissenschaftskritik, die den traditionellen Begriff Arbeit kritisiert und als falsch entlarvt. Die bloße Erweiterung des Arbeitsbegriffs um Reproduktionsarbeiten oder „sorgende Arbeiten" (Biesecker/Winterfeld 1998: 48) reicht nicht aus. Die Kritik der Arbeit in kapitalistischen Verhältnissen zielt auch über die Forderung nach Einbeziehung aller jetzt unbezahlt geleisteten Arbeiten in die Lohnform hinaus, wie es z.B. die Hausarbeits-Debatte der Frauenbewegung der 70er Jahre beinhaltete (vgl. Bock/Duden 1977). Schließlich geht es um eine Kritik an der Lohnförmigkeit auch der jetzt bezahlt geleisteten Arbeit und der Abhängigkeit der bloßen Existenz vom gezahlten Lohn. Diese Kritik muss geschlechtsspezifisch geführt werden.

Unter diesem Aspekt ist das Phänomen Arbeit zweifach zu analysieren. Einmal unter dem Aspekt einer funktionalisierten, d.h. entpersonalisierten Form, bei der es um den optimalen Einsatz der Arbeit zur wirtschaftlichen Zielerreichung geht; zum anderen in einer personalisierten, d.h. entfunktionalisierten Form, bei der der/die Träger/in der Arbeit, also die/der Arbeiter/in im Mittelpunkt der Analyse steht. Die Kritik muss auch die Inhalte aller Arbeitsbereiche erfassen. Sie muss also auch die Unterscheidung zwischen dispositiven Faktoren (Planung, Anweisung, Organisation) und ausführenden Faktoren in allen Arbeitsbereichen enthalten, ebenso wie sie die Ausrichtung auf lebenslange Ganztagsarbeit (für Männer) einerseits kritisieren muss

und die Ausrichtung auf lebenslange Sorgearbeit (für Frauen) andererseits. Neben die Problematisierung inhumaner fremdbestimmter Arbeitsbedingungen in der Produktionsarbeit muss die Problematisierung des kommunikationslosen Charakters der Arbeit in den Küchen und Kinderzimmern treten, die ebenso wie viele Formen der „Eigenarbeit", Subsistenzarbeit und anderer nicht marktvermittelter Versorgungsarbeit vom toten Kapital definiert wird, genau so wie die Arbeit in der großen und kleinen Fabrik.

Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen ist, dass sowohl im Bereich der (jetzt) bezahlt geleisteten Arbeiten, als auch im Bereich der (jetzt) unbezahlt geleisteten Arbeiten gesellschaftlich notwendige und nützliche Tätigkeiten verrichtet werden, und umgekehrt fallen in beiden Bereichen Tätigkeiten an, die diesen Kriterien nicht entsprechen. Soll (zunächst) die Trennung zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit beibehalten werden, so wäre unter „Produktionsarbeit" die instrumentell gebundene, zielgerichtete, gesellschaftlich nützliche Tätigkeit in Produktion und Dienstleistung zu verstehen. Tätigkeiten jenseits der Lohnarbeit (oder einer anderen, das Einkommen sicherstellenden Erwerbsarbeit), die zur Erhaltung der menschlichen Arbeitskraft und des menschlichen Lebens notwendig sind, wären dann „Reproduktionsarbeiten".

Der Reproduktionsbereich bezeichnet nach dieser Definition kein „Reich der Freiheit", das dem „Reich der Notwendigkeit" entgegengesetzt ist. Die Arbeiten, die dort geleistet werden, sind vielfältig strukturiert und stets komplementär zum Produktionsprozess. Durch die Abkoppelung von der unmittelbaren Einflussnahme des kapitalistischen Verwertungsprozesses werden dort Zeitstrukturen, Arbeitsformen und psychisch-emotionale Beziehungsweisen möglich, ohne die die Lebens- und Arbeitsfähigkeit der Individuen nicht erhalten und erzeugt werden könnten (vgl. Negt/Kluge 1972). Produktions- wie Reproduktionsarbeiten können sowohl mit Mühsal verbunden sein wie auch Befriedigung, Lust und Selbstbestätigung verschaffen.

Dieser „erweiterte" Arbeitsbegriff umfasst alle Formen von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Er schließt auch jene Aktivitäten ein, die Hannah Arendt in „arbeiten", „herstellen" und „handeln" unterteilt, also die Aktivitäten zur Sicherung der Gattung und des Am-Leben-Bleibens, die Produktion einer künstlichen Welt von Dingen, „die unserem flüchtigen Dasein Bestand und Dauer entgegenhält" (= herstellen), und das Handeln, das „der Gründung und Erhaltung politischer Gemeinwesen dient" (Arendt 1981: 15). Jede Aktivität greift gestaltend und kulturbildend in unsere Verhältnisse ein, zwar nicht jede mit gleichem Gewicht, aber keine ohne Bedeutung.

Arbeit ist danach sowohl bezahlte Erwerbsarbeit, die wiederum zu unterteilen ist in ungeschützte Erwerbsarbeit, Teilzeitarbeit, tariflich abgesicherte Arbeit und selbstständige Arbeit, als auch Haus- und Sorgearbeit, Erziehungsarbeit, Pflegearbeit für Alte, Kranke und Behinderte, unbezahlte Konsumarbeit, Subsistenzarbeiten, ehrenamtliche politische und kulturelle Arbeit, bürgerschaftliches Engagement, „freiwillige" unbezahlte soziale Arbeit, unbezahlte Arbeit in Selbsthilfegruppen (vgl. Notz 1989a: 39 f.). Ein Arbeitsbegriff der sich auf die Analyse des gesamten Spektrums von Arbeit bezieht, unabhängig von der Entlohnung, muss allerdings auch von verschiedenen Arbeitsorten ausgehen: Neben Industriebetrieben, kleinen und mittleren Unternehmungen, Verwaltungen und Projekten und Betrieben aus der Alternativökonomie sind das Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitsbereich, Wohlfahrtsorganisationen, Vereine und Verbände, die bürgerschaftliches Engagement und ehrenamtliche Arbeit organisieren, Projekte der sozialen Bewegungen und freilich auch Familien oder andere Wohn- und Lebensgemeinschaften, in denen Haus- und Sorgearbeit organisiert wird. Ein solcher Arbeitsbegriff erfordert einen erweiterten Begriff von Wirtschaften, der Erwerbs-, Gemeinwesen-, Versorgungs-, Subsistenz- und Haushaltsökonomie einschließt und gleichgewichtig betrachtet. Es geht also nicht nur um einen neuen Arbeitsbegriff, sondern um einen Begriff von Wirtschaft, der alle ökonomischen Bereiche beinhaltet, den Zusammenhang zwischen Reproduktion und Produktion herstellt sowie die Trennung zwischen ökonomischen und (scheinbar) außerökonomischen Bereichen überwindet. Die bestehenden Geschlechterverhältnisse sind so strukturiert, dass die in der Familie und anderen Lebensformen sowie sozialen Organisationen geleistete unbezahlte Arbeit Marktaktivitäten überhaupt erst möglich machen. Andererseits sind die bezahlt geleisteten Marktaktivitäten Voraussetzung für die angebliche Unbezahlbarkeit der Haus-, Sorge- und Fürsorgearbeiten. Wesentliche wirtschaftliche Zusammenhänge können daher nicht verstanden werden, wenn der Blick nicht auf die gesamte Ökonomie und die Arbeit als Ganzes gerichtet wird, und wenn die unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen nicht in Betracht gezogen werden. Auch die Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit findet nicht nur im Inneren der Fabrik statt.

Die beiden Hauptkategorien (Produktions- und Reproduktionsarbeiten) lassen sich ohnehin nur analytisch trennen. Geht man bei der Definition von Produktionsarbeit alleine von der Tätigkeit des Produzierens aus, so müssten auch viele Arbeiten außerhalb der Lohnarbeit dazugezählt werden, weil auch dort produziert wird. Faktisch müssen Hausarbeitsverhältnisse den Produktionsverhältnissen zugerechnet werden, wenn sie von Putzfrauen, Hausangestellten oder Kinderfrauen gegen Entgelt geleistet werden. Auch leisten „reine Hausarbeiterinnen" Arbeiten, die zu den Produktionsarbeiten gehören; nämlich dann, wenn sie z.B. stundenweise unterbezahlte Aushilfsarbeiten verrichten oder selbstgefertigte Produkte gegen Entgelt veräußern.[1] Vielleicht erscheint die Unterscheidung zwischen bezahlt und unbezahlt geleisteten Arbeiten ertragreicher, aber auch dann bleibt – z.B. bedingt durch vielfältige geringfügige Beschäftigungen, so genannte ehrenamtliche Tätigkeiten mit kleinen Aufwandsentschädigungen – ein Grenzbereich übrig.

An der Tatsache, dass die Zuordnungen zu den verschiedenen Arbeitsverhältnissen sowie die Trennung von unbezahlter und bezahlter Arbeit auch die geschlechts-

hierarchischen Beziehungen zwischen Männern und Frauen bestimmen, ändern diese Verwischungen nichts. Sieht man von einigen Hausmännern ab, sind in den Hausarbeitsverhältnissen ausschließlich Frauen zu finden. Frauen, die Erwerbsarbeitsverhältnisse ausüben, sind dort meist mit Tätigkeiten befasst, die in hohem Maße partialisiert, niedrig entlohnt, auf den unteren hierarchischen Ebenen angesiedelt sind und dem so genannten „weiblichen Arbeitsvermögen“[2], das aus der historischen Beschränkung der Frau auf Haus- und Familienarbeit abgeleitet wird, entsprechen.

3. Ziele eines erweiterten Arbeitsbegriffs

Die Diskussion darüber, welchen Arbeitsbegriff wir für die Zukunft brauchen, kann sich nicht auf die Arbeit im Produktionsbereich beschränken. Sie muss von einem umfassenden Arbeitsbegriff ausgehen, der (jetzt) bezahlt und (jetzt) unbezahlt geleistete Arbeit einschließt. Ein solcher Arbeitsbegriff ist in den arbeitsmarktpolitischen Debatten nicht zu erkennen. Ein Blick auf die Arbeit als Ganzes wird aber dringend notwendig, wenn die gesellschaftlich notwendige Arbeit gerechter und gleichberechtigter verteilt werden soll. Freilich geht es nicht nur um eine begriffliche Kritik am Verständnis von Arbeit. Konstruktive Kritik am Arbeitsbegriff kann überhaupt nur unter den Bedingungen einer Zielvorstellung, also einer Vorstellung vom anderen, Besseren, von sinnvoller Lebens-Arbeit erfolgen. Schließlich geht es um die Aufhebung der entfremdeten Arbeit und um „persönlichkeitsfördernde Arbeit“ in allen Arbeitsbreichen sowie um die Teilhabe von Männern und Frauen am ganzen Leben. Die Kritik bedarf dementsprechend einer Utopie. Das hieße, eine Verallgemeinerung der gesellschaftlichen Gesamtarbeit (bezahlter und unbezahlter, auch gemeinwesenorientierter und ehrenamtlicher Arbeit) auf alle anzustreben, ebenso wie ein Recht auf eigene Existenzsicherung durch sinnvolle und selbstbestimmte Arbeit für alle Menschen, die das wollen, zu verankern. Erst durch die Möglichkeit der eigenständigen Existenzsicherung können die befreienden und die sozialen Dimensionen nicht marktförmiger Arbeit ohne zusätzliche Ausbeutung wirklich werden. Schließlich kann sich auch Gemeinwesenarbeit oder die ‘Arbeit für das gemeine Eigene’ (Möller 1997) einer Entlohnung würdig erweisen, wenn sie entsprechend organisiert ist. Ziel wäre ein Arbeitsverständnis, in dem Erwerbsarbeit, Haus- und Sorgearbeit, Subsistenzarbeit und die Arbeit in sozialen, politischen, kulturellen, künstlerischen und gemeinwesenorientierten Bereichen zeitlich, räumlich und inhaltlich eine Einheit darstellt, in die die Verantwortung für die Mit- und Umwelt und die Sorge und Hilfe für menschenwürdiges Leben von Kindern, Jugendlichen, Kranken und alten Menschen integriert werden kann. Dies wäre eine Gesellschaft, in der die „freie Entwicklung eines jeden die Bedingung für die freie Entwicklung aller ist“ (Marx/Engels, MEW 4: 482).

Notwendige Voraussetzungen für die Verwirklichung einer solchen realen Utopie sind eine Verkürzung der Vollzeiterwerbsarbeit (6-Stunden-Tag), eine Wiederaufnahme der Diskussion um ‘Humanisierung und Demokratisierung der Arbeit’ und um eine Erweiterung der Handlungsspielräume in der Arbeit – und zwar für alle Bereiche von bezahlt und unbezahlt geleisteter Arbeit. Notwendig wird auch die Bereitstellung pädagogisch und pflegerisch wertvoller Infrastruktur sowie bildungspolitische und gesellschaftliche sowie normative Regelungen, die geeignet sind, die Verweigerungshaltung der Männer im Blick auf die (individuelle und kollektive) Übernahme von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit und der damit verbundenen Verantwortung zu brechen. Dass eine solche Neugestaltung aller Arbeitsaufgaben mit der Qualifizierung der Personen für alle Arbeitsbereiche einhergehen muss, versteht sich von selbst. Neben den fachlichen und pflegerischen Kompetenzen sind soziale und kritische Kompetenzen notwendig, die dazu befähigen, sich kritisch mit der betrieblichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Realität auseinanderzusetzen und Verantwortung zu übernehmen (vgl. Notz 1999: 91). Um solche Qualifikationen anzuwenden, braucht es freilich auch überall „entwicklungsfördernde Arbeitsbedingungen“ (Volpert 1994: 105), die Kooperation und unmittelbaren zwischenmenschlichen Kontakt ermöglichen und fördern.

4. Konzeptionelle Überlegungen

Innerhalb der soziologischen Frauenforschung hatte sich – ausgehend von einem globalen Konsens in der Ablehnung von Frauenunterdrückung und Frauenausbeutung – bereits in den 70er Jahren die Erkenntnis der Notwendigkeit der Erarbeitung einer „feministischen Gesellschaftstheorie“ durchgesetzt, der ein erweiterter Arbeitsbegriff zu Grunde gelegt wurde.

Die marxistische Gesellschaftstheorie bot zwar den Raum für eine Theorie der Frauenbefreiung, aber eine unkritische Übernahme der marxistischen Konzepte und Thesen würde unweigerlich zu Schwierigkeiten führen: Weil die Kritik der Politischen Ökonomie lediglich zur Analyse der Funktionsweise des Kapitalismus entworfen worden war. Der Begriff der „produktiven Arbeit“, so wie er im „Kapital“ verwendet wird, erfasst den größten Teil der überwiegend durch Frauen geleisteten Arbeiten nicht. Marx entwickelt im „Kapital“ die Elemente des Arbeitsprozesses und den Gedanken der Mehrarbeit. Diese wird bezogen auf das produktive Vermögen der Arbeit und auf die unabdingbare Arbeitsmenge, die zur Reproduktion der Arbeitsfähigkeit nötig ist. Die Reproduktion selbst bleibt wiederum als Arbeit unberücksichtigt.

Die Frage, ob Hausarbeit produktiv sei, ob sie als unproduktive, aber „notwendige Arbeit“ zu fassen sei, wird bis heute diskutiert. Claudia von Werlhof hat 1978 bereits in der ersten Ausgabe der ‘beiträge zur feministischen theorie und praxis’ darauf hingewiesen, dass ohne die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen und Frauenausbeutung eine Charakterisierung und Typisierung der Logik der verschiedenen Produktionsweisen in der Geschichte nicht möglich ist. Denn damit bleibt auch

die ökonomische Ausbeutung in der „Privatsphäre“ weitgehend unkommentiert und dies nicht nur deshalb, weil der (meist) männliche Ökonom sich nicht für das Thema interessiert, sondern auch, weil die ökonomische Begriffswelt bereits den Blick verstellt. Sie verwies auf die Allianz zwischen dem Kapital, den abhängig arbeitenden Männern und dem Staat, die alle ein Interesse daran hätten, die Haus(frauen)arbeit unsichtbar zu machen, nicht zu bewerten und nicht zu bezahlen, um insgesamt die Arbeit der Frauen (auch die bezahlte Erwerbsarbeit) abzuwerten und ihre Löhne niedriger als die der Männer zu halten.

Sie stellte die Analyse der Hausarbeit als „Nicht-Lohnarbeit“, die typischerweise durch Frauen geleistet wird, in den Gegensatz zur Lohnarbeit, die typischerweise durch Männer geleistet wird, und verwies gleichzeitig darauf, dass eine Lohnarbeiterin zugleich auch immer „Nichtlohnarbeiterin“ ist. Der Form der Ausbeutung über mehrwertproduzierende Lohnarbeit stellte sie die Ausbeutungsform über Nicht-Lohnarbeit (vor allem Hausfrauenarbeit hier und in der „Dritten Welt“) gegenüber (vgl. Werlhof 1978: 25).

Die Marxistin Christel Neusüß wies mit ihrer Marx-Kritik auf die Notwendigkeit der Einbeziehung des Privaten in das Politische hin. Denn Reproduktionstätigkeiten erschienen zur Schaffung einer Privatsphäre geeignet, deren Existenz und Gestaltung (scheinbar) im Belieben eines jeden Einzelnen (bzw. einer jeden Einzelnen) stand. Neusüß nahm das Problem der Zuordnung dieser Tätigkeiten zum Bereich der Nichtarbeit, also zur „Freizeit“ auf: „Freie Zeit, Reich der Freiheit, der freien Entwicklung – im Unterschied zur Arbeit, dem Reich der Notwendigkeit, der unfreien Tätigkeit“ (1985: 136), das würde für Männer etwas grundsätzlich anderes bedeuten als für Frauen. Für den Arbeitsmann solle sich das „freie Schöpfertum“ in der arbeitsfreien Zeit entfalten. Neusüß arbeitete heraus, dass das für die Arbeitsfrau oder auch die Frau des Arbeiters nicht zutrifft. Sie wandte sich gegen einen marxistischen Arbeitsbegriff, nach dem es nach der produktiven Arbeit in der Fabrik nichts mehr zu tun gäbe und verwies auf die vielfältigen häuslichen und familialen Tätigkeiten, die der „Mann Marx“ außer acht gelassen habe (vgl. Neusüß 1983).

Maria Mies ging in ihren Analysen so weit, dass sie behauptete, es sei gerade die Konzentration des herrschenden Arbeitsbegriffes auf das „Reich der Notwendigkeit“, die Tatsache, dass Arbeit als notwendige Last per se betrachtet würde, die so weit wie möglich durch Technik und Maschinen zu reduzieren sei, die eine „neue, ökologische und feministische Gesellschaft“ verhindere (1988: 206f.). Die Verbannung von Aktivitäten, wie „Freiheit, menschliches Glück, die Verwirklichung unserer schöpferischen Fähigkeiten, Freude an der Natur, am Spiel von Kindern (...)“ (S. 206) ins Reich der Nichtarbeit machte sie dafür verantwortlich, dass der Auszug der Menschen aus dem „Technopatriarchat“ verhindert würde. Sie verwies auf die Kehrseite des durch die Verringerung der notwendigen Arbeit möglich gewordenen Paradieses, „nämlich die Hölle“ (ebd. S. 207), in der Frauen unter zwangsarbeitsähnlichen Bedingungen arbeiten. Für sie erschien es notwendig, Arbeit als Last *und* Lust wieder in eins zu setzen, einen Arbeitsbegriff zu verwenden, durch den es möglich wird, Haus- und andere Nicht-Lohnarbeit einzubeziehen. Sie schloss damit an Mitte der 80er Jahre angedachte Konsequenzen an, die darauf abhoben, dass Frauen aus der Geldwirtschaft aussteigen und in die Subsistenzwirtschaft als „regionale Selbstversorgungswirtschaft“ einsteigen sollten. Vielfältige andere Konzepte, wie „gemeinwesenorientierte Wirtschaft“ (Möller u. a. 1997) etc. gehen ebenfalls in diese Richtung.

Reine Subsistenzarbeit ist sicherlich aus vielfältigen Gründen nicht mehr möglich. Die Industrialisierung lässt sich in den Industrieländern nicht ohne weiteres zurückschrauben und sie macht auch vor der „Dritten Welt“ nicht halt. Aus international vergleichenden Untersuchungen wird die Verflechtung von Subsistenz- und Warenproduktion vor allem auch im Hinblick auf die generative Reproduktion und Verwertung von Arbeitskraft deutlich (Schiel/Stauth 1981). Vermehrte Ausbeutung von Frauen in der „Dritten Welt“ wäre zudem die Folge (vgl. Wichterich 1988). Die Analysen des von Maria Mies vertretenen „Bielefelder Ansatzes“ (Werlhof/Mies/Bennholdt-Thomsen 1983) sind in der Frauenforschung vielfältig aufgenommen worden. Welche Schlussfolgerungen daraus zu ziehen sind, ist in der Forschung über Frauenleben und -arbeit jedoch strittig (vgl. z.B. Lenz/Rott 1984; Lenz 1988).

Eine Neubewertung und Neuverteilung setzt allerdings auch voraus, danach zu fragen, welche Arbeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen wünschenswert und sinnvoll sind. In dem hier entwickelten Arbeitsbegriff geht es um sinnvolle Arbeit. Daher sind destruktive Tätigkeiten, die der Zerstörung von Mit- und Umwelt und kriegerischen Auseinandersetzungen dienen, nicht verankert. Diese Tätigkeiten sind heute meist mit großer gesellschaftlicher Akzeptanz und hoher materieller Alimentation versehen. Dennoch fallen sie nicht unter Produktionsarbeiten und gehören schon gar nicht zu den Reproduktionsarbeiten. Sie zählen zum Bereich der Destruktion. Arbeit in Initiativen, die sich gegen Zerstörungsarbeit wenden, wäre hingegen gesellschaftlich nützliche Arbeit und daher unter die Reproduktionsarbeiten zu subsumieren, sie wären in diesem Zusammenhang wünschenswertes bürgerschaftliches Engagement. Betriebliche Initiativen zur Konversion von Vernichtungs- und Rüstungsindustrie gehören selbstverständlich in den Bereich der Produktionsarbeiten. Die Schwierigkeiten einer Abgrenzung zwischen Destruktion und Produktion – wie auch zwischen Produkt und Destrukt – liegen in der modernen Technikgesellschaft auf der Hand. Technik – z.B. in Form des Autos – kann Gegenstand von Arbeit sein, Gebrauchsgegenstand für das Subjekt, Vehikel für persönliche Freizügigkeit oder auch – global betrachtet – Instrument von Umweltvernichtung (vgl. auch Siebel 1990: 18).

Eine andere Arbeitsform, die mit dem oben entwickelten Arbeitsbegriff ebenfalls nicht erfasst wird, ist die „Beziehungsarbeit“. Sie wird in der Frauenforschung oft verwendet. Kontos/Walser (1979: 97ff.) benutzen diesen Begriff, um damit die psychischen Dimensionen der Hausarbeit zu fassen. Diese psychischen Dimensionen

grenzen sie ab von der materiellen Hausarbeit. Die Schwierigkeit einer empirischen Trennung führen sie auf die Unsichtbarkeit der „Beziehungsarbeit“ und die Vermischung derselben mit der „von Arbeit unabhängigen Interessen an menschlicher Beziehung“ zurück.

Abgrenzungsprobleme ergeben sich vor allem durch die psychische Durchdringung auch „einfacher“ materieller Hausfrauentätigkeiten. Diese psychische Durchdringung erstreckt sich zudem gleichermaßen auf Hausarbeit wie auch auf unbezahlte Arbeit und auf Hausarbeit als bezahlt geleisteter Arbeit. Sie trifft ebenso auf die bezahlt geleistete Erziehungsarbeit zu, wie sie durch Tagesmütter oder in einer Institution arbeitende Erzieherinnen erbracht wird. Zweifelsohne sind also mit dem Begriff „Beziehungsarbeit“ Anforderungen bezeichnet, die sowohl in der Reproduktionsarbeit als auch in der Produktionsarbeit vorwiegend von Frauen verlangt und auch erfüllt werden. Ein Blick in die Geschichte der Professionalisierung der Heil- und Pflegeberufe zeigt, dass das Image solcher Frauenberufe seit Beginn der Industrialisierung von der jeweiligen gesellschaftlichen Bewertung der „Beziehungsarbeit“ abhängt. Das führt dazu, dass einerseits unterstellt wird, die notwendigen Qualifikationen könnten gar nicht erlernt werden, weil sie zum Repertoire „weiblicher Fähigkeiten“ gehörten, andererseits wird angenommen, dass in Folge komplexer werdender psychischer und physischer Notlagen eine Verwissenschaftlichung der Ausbildung dringend erforderlich sei (vgl. Notz 1986). Die jeweilige Bewertung der Arbeit ist abhängig davon, ob genügend Frauen zur Verfügung stehen, die diese Arbeit unbezahlt leisten können. Sie ist auch danach ausgerichtet, ob Männer es wünschenswert finden, in diese Arbeitsbereiche „einzudringen“, in welcher Höhe staatliche Mittel für diese Arbeiten bereitgestellt werden und davon, ob die Wirtschaft die Eingliederung der Frauen braucht oder nicht, also von Sozial-, Familien- und Wirtschaftspolitik gleichermaßen. Ich fasse „Beziehungsarbeiten“ nicht unter dem Arbeitsbegriff, weil sie mit allen anderen Arbeiten kohärent sind. Ich betrachte sie als eine zur Ausübung der verschiedenen Arbeiten notwendige Qualifikation. In diesem Zusammenhang zählen sie zu den sozialen Qualifikationen, die – im Sinne einer Entpolarisierung der Geschlechterverhältnisse – von Frauen wie Männern in alle Arbeitsverhältnisse einzubringen wären.

5. Aktuelle Arbeits(markt)politik: Traditionalismus statt Emanzipation?

Auch wenn wir wissen, dass Männer und Frauen in der Realität keine klar gegeneinander abgegrenzten, in sich homogenen Bevölkerungsgruppen sind, ist es nach wie vor die binäre Strukturierung von Öffentlichkeit und Privatheit, die die alltägliche Praxis der Arbeitsverteilung bestimmt. Es ist die Konzeptionierung der Frau als Hausarbeiterin, die dazu führt, dass viele Frauen in ökonomischer Abhängigkeit leben müssen. Die

Notwendigkeit für diese Abhängigkeit wird oftmals mit der Doppelorientierung der Frauen auf Kind und Beruf begründet. Tatsächlich lassen sich für die meisten Frauen die Arbeitsbereiche Erwerbsarbeit und Hausarbeit nicht auseinanderreißen, weil sie über weite Strecken ihres Lebens den physischen und psychischen Anforderungen in beiden Bereichen ausgesetzt sind und diese ausbalancieren müssen (vgl. Becker-Schmidt u.a. 1982; Notz 1991). Die widersprüchlichen und ambivalenzträchtigen Erfahrungen, die dieser Balanceakt für Mütter erzeugt, haben Becker-Schmidt u. a. (1982; vgl. auch Becker-Schmidt/Knapp1983) herausgearbeitet. Die immensen Benachteiligungen, die sich für Frauen aus der „Doppelorientierung“ ergeben, setzen jedoch vor der Mutterschaft an, wirken weit über diese hinaus und betreffen auch Frauen, die niemals Mütter waren oder werden wollen. Erst die Aufhebung der Trennung beider Arbeitsbereiche macht auch die Neubewertung und Neuverteilung möglich.

Angesichts der gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung, verbunden mit Erwerbslosigkeit, Orientierungslosigkeit und Armut, aber auch angesichts der gewachsenen Bedürfnisse der Menschen an gesellschaftlicher Teilhabe und eigenständiger Existenzsicherung durch sinnvolle, gesellschaftlich nützliche und möglichst selbstbestimmte Arbeit kommt es darauf an, Konzepte zu entwickeln, wie die begrenzt vorhandene sinnvolle bezahlte Arbeit auf mehr Menschen verteilt werden kann. Das bedingt aber auch Überlegungen für eine gleichmäßige Verteilung der massenhaft vorhandenen jetzt unbezahlt geleisteten Arbeit. Allein die Verkürzung der „Normalarbeitszeit“ im Produktionsbereich für Menschen, die sie jetzt ausfüllen, wird nicht ausreichen. Allein durch eine Aufwertung der im Bereich der Reproduktion geleisteten Arbeit, also ohne eine Veränderung der Arbeitsteilung und der Arbeitsorganisation in allen Bereichen gesellschaftlicher Arbeit, können die Probleme, die durch forcierte Modernisierung, Individualisierung und Naturzerstörung entstehen, ebenfalls nicht gelöst werden.

Es ist vor allem der verengte Arbeitsbegriff und die als unabänderlich hingenommene nach Geschlechtern strukturierte Welt, die zu „Zukunftsmodellen“ führt, die von einem besseren „Arbeitslosenmanagement“ der Frauen ausgehen, die soziale und geschlechterspezifische Ungleichheit fortschreiben, neue Unterschichtungen festschreiben und zu Modellen für das „gute Leben“ stilisieren (vgl. u.a. Kommission für Zukunftsfragen 1997; Beck 1997; Rifkin 1995; Giarini/Liedtke 1998). Aktuell gehen auch die 13 „Innovationsmodule“ der Hartz-Kommission von diesem antiquierten Arbeitsbegriff und dem dazugehörigen Familienmodell aus (Hartz 2002). (Nicht nur) die im Kapitel „Familien-AG“ angepriesene Konstruktion ist geeignet, die bürgerliche Kleinfamilie mit der sozial- und ökonomisch nicht abgesicherten „mithelfenden Familienangehörigen“ neu zu beleben. Auch die Mini-Jobberin kann von ihren höchstens 400 € nicht leben, ihr wird ebenso wie der Midi-Jobberin (höchstens 800 €) ledglich ein „Zuverdienst“ unterstellt. Dass nach dem Konzept nicht mehr – wie in der ursprünglich vorgesehenen Fassung – erwerbslose „Familienväter“ bevorzugt ver-

mittelt werden sollen, sondern „Arbeitslose, die besondere Verantwortung für abhängige, betreuungsbedürftige Personen oder Familienangehörige tragen“, ist nicht mehr als eine sprachliche Korrektur.

Betrachten wir andere Konzepte und Strategien zur „Lösung“ der aktuellen Arbeitsmarktprobleme, so wird nicht selten die Verkehrung feministischer Forderungen und Anliegen deutlich. Der von Feministinnen geforderte „erweiterte“ Arbeitsbegriff wird mitunter aufgenommen, aber geradezu ins Gegenteil verkehrt, indem bisher im Bereich der Reproduktion angesiedelte Tätigkeiten als ‘Arbeit’ ideologisch aufgewertet werden, ohne dass sich an deren Inhalt, Organisation und geschlechtsspezifischer Verteilung etwas ändert. Letztlich dient eine solche Aufwertung nicht selten dazu, dass unbezahlt geleistete Arbeiten als unbezahlbar hingestellt werden und vorher professionalisierte Arbeiten in den Haushalt oder das „Ehrenamt“ verlagert werden, um so zur Abmilderung der sozialstaatlichen Kürzungsstrategien beizutragen. Der Staat verabschiedet sich aus der Verantwortung für das Gemeinwohl, indem er an den Familiensinn und Gemeinsinn von BürgerInnen appelliert (vgl. Notz 1998a).

Wo alle ideologische Aufwertung nicht (mehr) ausreicht, wird bereits über „Aufwandsentschädigungen“ und Entlohnung nachgedacht, die im Bereich der Niedriglöhne bleiben. (Vor allem) Frauen sollen danach mit „Bürgergeld“ (Beck 1997; Kommission für Zukunftsfragen 1997) oder Lohn für Familienarbeit und „Erziehungsgehalt“ (Leipert/Opielka 1998) ausstaffiert und aus den Listen der um Erwerbsarbeit Nachsuchenden gestrichen werden. So fordert z.B. die Deutsche Hausfrauengewerkschaft (dhg) ein „gebührende Äquivalent“ für Familienarbeit, weil deren (rein) ideologische Aufwertung die dort organisierten Frauen nicht mehr zufrieden stellt. Hier wird davon ausgegangen, dass sich viele Frauen nach der Geburt eines Kindes bewusst dafür entscheiden, „Familienarbeit“ zu leisten. Diese Frauen würden gewissermaßen einen Berufswechsel vollziehen, der gleichwertige Entlohnung verlangt (vgl. Metz 1998). In diese Richtung gehen auch Konzepte zum „Erziehungsgehalt“ (Leipert/Opielka 1998). Sie operieren explizit mit einem ‘feministischen Arbeitsbegriff’. Mit derartigen Konzepten wird Haus- und Erziehungsarbeit unter den traditionellen Arbeitsbegriff addiert, mit ein bisschen Taschengeld versehen, ohne dass Strukturveränderungen irgendwelcher Art beabsichtigt sind. Letztlich sollen durch eine solche ‘Aufwertung’ der häuslichen Arbeiten Frauen aus der bezahlten Arbeit in ihre alten Rollen zurückgedrängt werden. Die Exklusion aus gesellschaftlich organisierter Arbeit mit allen damit verbundenen Nachteilen – unter anderem den Schwierigkeiten der späteren Wiedereingliederung – wird reproduziert. Selbst wenn diese Arbeiten durch die Politik auch Männern angeboten werden, werden sie meist von Frauen ausgeführt. Das Beispiel „Elternzeit“ mit einer Inanspruchnahme durch Väter von unter 2% zeigt deutlich, wie wenig attraktiv ein solcher „Berufswechsel“ für Männer ist.

Unberücksichtigt bleibt zudem die Tatsache, dass vor allem Frauen gar nicht unter verschiedenen Arbeitsbereichen und Arbeitsorten auswählen können, weil der Arbeitsmarkt für viele keine existenzsichernde Arbeit zur Verfügung stellt und/oder weil die Optionen aufgrund fehlender Kinderbetreuung bzw. mangelnder struktureller Möglichkeiten, Berufstätigkeit und Kindererziehung zu vereinbaren, gar nicht zur Verfügung stehen. Frauen, die in Hausarbeitsverhältnissen arbeiten, bleiben kollektive Arbeitszusammenhänge versperrt. Sie arbeiten nach wie vor isoliert und vereinzelt in ihren Häusern und Wohnungen. Hausfrauen haben keine Kolleginnen, mit denen sie kooperieren und kommunizieren können, mit denen sie sich gegen ungerechte Zumutungen zur Wehr setzen können. Ihre Teilnahme am gesellschaftlichen Geschehen ist begrenzt und meist über die gesellschaftliche Position ihres (Ehe-)Mannes bestimmt, auf dessen Informations- und Gesprächsbereitschaft sie weitestgehend angewiesen sind. Was Margarete Schütte-Lihotzky, die berühmte Erfinderin der „Frankfurter Küche“ 1926 sagte, gilt auch heute noch: „Jede denkende Frau muss die Rückständigkeit bisheriger Haushaltsführung empfinden und darin schwerste Hemmung eigener Entwicklung erkennen“ (zit. nach taz vom 23.1.1997). Das heißt, sie muss etwas gegen die „Rückständigkeit“ tun. Statt auf weitere Individualisierung der Haus- und Erziehungsarbeit zu setzen, suchte die sozialistische Bewegung früher nach anderen Formen der Entlastung, nämlich teilweise Vergesellschaftung der Hausarbeit (vgl. Bebel 1902: 227). Davon sind wir (wieder) weit entfernt.

In der Zukunft muss es darum gehen, die herkömmliche Trennung von ökonomisch und außerökonomisch sowie deren geschlechterspezifische Zuordnung grundsätzlich in Frage zu stellen. Daraus kann dann abgeleitet werden, welcher institutionellen Änderungen es in Beruf, Gemeinwesen, Politik und Haushalt bedarf, damit Frauen und Männer die dort anfallenden Arbeiten ebenbürtig erledigen können und damit Geschlechterdifferenzen *und* schichtspezifische Differenzen abgebaut werden.

Anmerkungen

1 Ein Beispiel, das ich oft Gesprächspartnern gegenüber benutzt habe, um auf die Unsinnigkeit der Trennung von Arbeit und Nicht-Arbeit besonders im Blick auf Frauenarbeit hinzuweisen, ist das Brotbacken: Backt eine Frau von ein und demselben Teig in ein und demselben Ofen zwei Brote und veräußert das Brot A auf einem Wohltätigkeitsbasar, so hat sie gearbeitet. Nicht jedoch gearbeitet hat sie für das Brot B, das sie selbst, ihr Mann und ihre Kinder zum Frühstück essen. Auch künstlerische Arbeit liegt quer zu den Arbeitsbereichen.

2 Zur Auseinandersetzung mit dem „weiblichen Arbeitsvermögen“ vgl. Knapp1987.

Literatur

Arendt, Hanna 1981: Vita activa oder Vom tätigen Leben. München.

Bebel, August 1902: Die Frau und der Sozialismus. Berlin.

Beck, Ulrich 1997: Was heißt Globalisierung? Frankfurt a.M.

Becker-Schmidt, Regina u. a.1982: Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie. Bonn.

–/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate 1983: Eines ist zu wenig – beides ist zu viel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn.

Biesecker, Adelheid/von Winterfeld, Uta 1998: Vergessene Arbeitswirklichkeiten. In: Bierter, Willy/von Winterfeld, Uta 1998: Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit? Berlin/Basel/Boston, S. 32-51.

Bock, Gisela/Duden, Barbara 1977: Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Dokumentation der ersten Berliner Sommeruniversität für Frauen. Berlin, S. 118-119.

Die Tageszeitung vom 23.1.1997

Giarini, Orio/Liedtke, Patrick M. 1998: Wie wir arbeiten werden: Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg.

Hartz, Peter u.a. 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. Berlin.

Haug, Frigga 1999: Feministisch arbeiten mit Marx. Manuskript.

Knapp, Gudrun-Axeli 1987: Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer, Ursula (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld, S. 236-273.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil I, II und III. Bonn.

Kontos, Silvia/Walser, Karin 1979: ... Weil nur zählt, was Geld einbringt. Probleme der Hausfrauenarbeit. Gelnhausen/Berlin/Stein.

Leipert, Christian/Opielka, Michael 1998: Erziehungsgehalt 2000. Ein Weg zur Aufwertung der Erziehungsarbeit. Freiburg.

Lenz, Ilse 1988: Liebe, Brot und Freiheit: Zur neuen Diskussion um Subsistenzproduktion, Technik und Emanzipation in der Frauenforschung. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis, H. 21/22.

–/Rott, Renate (Hg.) 1984: Frauenarbeit im Entwicklungsprozess. Saarbrücken/Ford Lauderdale.

– 1954: Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (1857/58), Berlin.

– 1974: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band (Marx-Engels-Werke Bd. 23), Berlin.

–/Engels Friedrich 1958: Manifest der Kommunistischen Partei, Berlin.

Marx-Engels-Werke 1974: Bd. 23, Berlin.

Metz, Ursula 1998: Was ist Arbeit? – Überlegungen zum Vergleich von Erwerbstätigkeit und Erziehungs- bzw. Familienarbeit. Vortrag anlässlich der Sitzung des Deutschen Landfrauenverbandes, Ausschuss „Familien und Gesellschaftspolitik“ November 1998 in Bonn.

Mies, Maria 1988: Die Krise ist eine Chance, Subsistenz statt „Entwicklung“. In: Soll und Haben. Strategien und Alternativen zur Lösung der Schuldenkrise. Hamburg, S. 198-223.

Möller, Carola u.a. (Hg.) 1997: Wirtschaften für das ‘gemeine Eigene’. Handbuch zum gemeinwesenorientierten Wirtschaften. In: Behrend, Hanna (Hg.): Auf der Suche nach der verlorenen Zukunft. Schriftenreihe, Band 7, Berlin.

Negt, Oskar/Kluge, Alexander 1972: Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von proletarischer und bürgerlicher Öffentlichkeit, Frankfurt a.M.

Neusüß, Christel 1983: Und die Frauen? Tun die denn nichts? Oder: was meine Mutter zu Marx sagt. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis, H. 9/10, S. 181-206.

– 1985: Die Kopfgeburten der Arbeiterbewegung oder: Die Genossin Luxemburg bringt alles durcheinander. Hamburg.

Notz, Gisela 1986: Frauen, die zum Nulltarif arbeiten, waren immer unentbehrlich. Zur Geschichte der ehrenamtlichen Tätigkeit von Frauen im sozialen Bereich. In: Dalhoff, Jutta/Frey, Ursula/Schöll, Ingrid (Hg.): Frauenmacht in der Geschichte. Düsseldorf.

– 1989a: Frauen im sozialen Ehrenamt. Ausgewählte Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Optionen. Freiburg.

– 1989b: Die Arbeit der Frauen. Frauenarbeit in der Bundesrepublik Deutschland. In: Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, S. 59-81.

– 1991: Du bist als Frau um einiges mehr gebunden als der Mann. Die Auswirkungen der Geburt des ersten Kindes auf die Lebens- und Arbeitsplanung von Müttern und Vätern. Bonn.

– 1999: Notwendig ist eine neue Qualifizierungskampagne! In: Jobelius, Sebastian/Rünker, Reinhold/Vössing, Konstantin (Hg.): Bildungs-Offensive. Reformperspektiven für das 21. Jahrhundert. Hamburg, S. 80-94.

Rifkin, Jeremy 1995: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt a.M./New York.

Schiel, Tilmann/Stauth, Georg 1981: Subsistenzproduktion und Unterentwicklung. In: Peripherie 5/6.

Siebel, Werner 1990: Bürgerliches Subjekt und technische Zivilisation. Der Mensch als Störfall technischer Rationalität. In: Ästhetik und Kommunikation, H. 75, S. 12-21.

Volpert, Walter 1994: Wider die Maschinenmodelle des Handelns. Lengerich u.a.

Werlhof, Claudia von 1978: Der blinde Fleck in der politischen Ökonomie. in: beiträge zur feministischen theorie und praxis, H. 1, S. 18-32.

–/Mies, Maria/Bennholdt-Thomsen, Veronika 1983: Frauen, die letzte Kolonie. Reinbek bei Hamburg.

Wichterich, Christa 1988: Überlebenspragmatikerinnen – ein Bein in der Subsistenz-, das andere in der Warenproduktion. Erfahrungen mit Stammesfrauen in Indien. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis, H. 23, S. 9-20.

Margareta Steinrücke

Arbeitszeit – Lebenszeit
Überlegungen zur Neubestimmung ihres Verhältnisses im 21. Jahrhundert

Vorbemerkung

Die Frage „Hauptsache Arbeit?“ ist in einer Gesellschaft wie der deutschen, in der sowohl Subsistenz als auch Identität in höchstem Maße von der Teilnahme an Erwerbsarbeit abhängen, gleichzeitig aber über 5 Millionen Menschen von dieser ausgeschlossen sind, einerseits grundsätzlich mit „Ja“ zu beantworten. Andererseits bleibt dieses „Ja“ aber an die zwei Bedingungen geknüpft, die der Erwerbsarbeit ihre große Bedeutung verleihen: Sie muss subsistenzsichernd sein und sie muss zur Identitätsstiftung taugen. Das schließt Minijobs und karrierebehindernde Teilzeitarbeit ebenso aus wie die neuen Zumutbarkeitsregeln von Jobs für Arbeitslose. Stattdessen muss bei sinkendem gesellschaftlichem Arbeitsvolumen und steigendem Erwerbspersonenpotential, insbesondere durch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, das Problem der gerechteren Verteilung von Arbeit aufgegriffen werden.

Eine gleichstellungspolitische Sichtweise kann insofern besonders zu einer solchen Perspektive auf Arbeit beitragen, als sie neben der beschäftigungspolitischen Seite des Problems auf die zunehmend relevantere geschlechterpolitische Seite des Problems aufmerksam machen kann: Es geht zunehmend auch um die gerechtere Verteilung von Arbeit zwischen Männern und Frauen. Frauen wollen selbstverständlich erwerbstätig sein, was die traditionelle häusliche Arbeitsteilung infrage stellt. D.h. es geht um eine Umverteilung auch der Nicht-Erwerbsarbeit. Die feministische Arbeitsforschung kann mit ihrem erweiterten Arbeitsbegriff, der neben Erwerbsarbeit auch Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit – sei es als Familien- oder sei es als ehrenamtliche Arbeit – einbezieht, dazu Entscheidendes beitragen. Mit diesem umfassenderen und genaueren Instrumentarium der feministischen Arbeitsforschung soll hier der Frage der Neubestimmung des Verhältnisses von Arbeitszeit und Lebenszeit und der Notwendigkeit einer doppelten Umverteilung von Arbeit – zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen einerseits, zwischen Männern und Frauen andererseits – nachgegangen werden.

I. Veränderungstendenzen

Nach einer langen, mit der Entstehung der Industriearbeit einsetzenden Phase der Trennung von Arbeitszeit und Lebenszeit, die auch mit der räumlichen Trennung von Arbeiten und Leben verbunden war, haben wir es heute mit einer zunehmenden Entgrenzung oder Reintegration von Arbeitszeit und Lebenszeit zu tun.

a. Veränderungen von Arbeit und Arbeitszeit

Ein wesentlicher Grund dafür ist die allmähliche Ersetzung industrieller Arbeit durch Dienstleistungsarbeit. Werden in ersterer unbelebte Objekte in festlegbaren Quanten und damit auch festlegbaren Zeiteinheiten bearbeitet, muss Dienstleistungsarbeit, zumal personenbezogene, sich viel stärker auf die Zeitrhythmen ihrer lebendigen Gegenstände einlassen, was eine fixe Ein- und damit Abgrenzung von der Lebenszeit der diese Arbeit Erbringenden viel schwieriger macht. Hinzu kommen Tendenzen, die Arbeitszeiten aus Rentabilitätserwägungen maximal, d.h. über den ganzen Tag und die ganze Woche hinweg auszudehnen (Betriebszeitenverlängerung). Und das Arbeiten in globalisierten Zusammenhängen nötigt immer öfter Dienstleistungsarbeitende zu Zeiten zu arbeiten, zu denen ihre Kooperationspartner am anderen Ende der Welt erreichbar sind.

Eine wesentliche Voraussetzung für eine solche Entgrenzung von Arbeitszeit und Lebenszeit bilden die neuen Computertechnologien. Telearbeit, d.h. die Möglichkeit zu Hause bzw. praktisch immer und an jedem Ort Bildschirmarbeit verrichten zu können, stellt das aktuelle Sinnbild dieser Entwicklung dar und zwar in ihrer ganzen Ambivalenz: Einerseits wird sie als Erleichterung des Arbeitens und der Koordinationszwänge von Arbeitszeit und Lebenszeit erlebt, andererseits ist sie sehr häufig mit ungewollter Arbeitszeitverlängerung und Überwucherung der Lebenszeit durch die Arbeitszeit verbunden. Auch die Zunahme selbständiger Beschäftigungsverhältnisse (überwiegend 1-Personen- und zu nicht unbeträchtlichem Teil Schein-Selbständigkeit) ermöglicht und erzwingt die Reintegration von Arbeitszeit und Lebenszeit[1].

Die wichtigste, zur Entgrenzung beitragende Veränderung auf Seiten der Arbeitszeit ist deren Flexibilisierung. Das aus verstärkten Konkurrenz- und Kostensenkungszwängen resultierende Unternehmensinteresse an der möglichst weitgehenden Anpassung der Arbeitszeiten an die Auftragslage mit ihren Schwankungen einerseits, das Interesse von immer mehr Beschäftigten an flexibler, ihre Alltagszwänge und -wünsche berücksichtigender Regulierung ihrer individuellen Arbeitszeit andererseits hat zu einer rasanten Zunahme von nach Dauer und Lage differenzierten Arbeitszeiten und Arbeitszeitsystemen geführt: Von der enormen Zunahme von Teilzeitarbeit inklusive Minijobs und in jüngerer Zeit auch vollzeitnaher Teilzeit über Arbeitszeitkonten, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit und die „atmende Fabrik“ bis hin zu Unmengen bezahlter und unbezahlter Überstunden und Arbeiten ohne Ende (mit und ohne Vertrauensarbeitszeit).

Auch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten hat für die Beschäftigten ambivalente Folgen. Denn oft vermischt sich eine höhere Zeitsouveränität der Beschäftigten mit mehr Planbarkeit und Anpassungsfähigkeit der Arbeitszeit an die Wechselfälle des Lebens der einzelnen Beschäftigten mit einer stärkeren Anpassung der individuellen Arbeitszeiten an die schwankende Auftragslage des Betriebes. Daraus ergeben sich dann aber oft eine letztendlich geringere Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitszeit, eine höhere Abhängigkeit der individuellen Lebenszeit von den betrieblichen Erfordernissen und eine stärkere Fragmentierung und erschwerte Koordinierbarkeit von Arbeits- und Lebenszeiten insgesamt.

Die wichtigste subjektiv wahrgenommene Veränderung der Arbeit in den letzten Jahren ist deren Verdichtung, die sich in den Alltagsklagen über Stress und „keine Zeit" spiegelt. Die „Poren der Arbeitszeit" (Marx 1973: 432) wurden in den vergangenen Jahren immer mehr geschlossen, der Zeit„speck" an den Rändern der Arbeitszeit sukzessive weggeschnitten, die informellen Pausen, Besorgungs- und Kommunikationszeiten innerhalb der Arbeitszeit genommen.

Eine wesentliche Ursache dafür war und ist natürlich die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die eine lückenlosere Anpassung der Arbeitszeiten an die Auftragslage möglich macht und damit Leerlauf beseitigt, der Auszeiten innerhalb der Arbeitszeit ermöglicht. Einen weiteren, nicht beabsichtigten Beitrag zur Verdichtung oder Intensivierung der Arbeit hat teilweise aber auch die Arbeitszeitverkürzung geleistet. In den 70er und 80er Jahren hat es teilweise beachtliche Schritte der Arbeitszeitverkürzung gegeben, wobei das Maximum, die 35-Stunden-Woche, allerdings nur in der Metall- und der Druckindustrie Westdeutschlands durchgesetzt werden konnte; in allen anderen Branchen gelten immer noch tarifliche Arbeitszeiten zwischen 36,8 Stunden im metallverarbeitenden Handwerk Westdeutschlands und 37,5 Stunden im Einzelhandel und der chemischen Industrie, bis zu 39 Stunden bei den Banken und 40 Stunden bei den Gebietskörperschaften und der chemischen Industrie Ostdeutschlands (vgl. Klenner 2002: 4). In den 90er Jahren ist die Arbeitszeitverkürzung weitgehend zum Stillstand gekommen. Die stattgefundenen Arbeitszeitverkürzungen haben einerseits in großem Umfang zur Schaffung und vor allem Sicherung von Arbeitsplätzen beigetragen. Experten gehen von einem Umfang von etwa 50% des Stundenvolumens der Verkürzung aus. Diese Wirkung wurde vor allem in Bereichen von Leistungslohn und kontinuierlicher Schichtarbeit erzielt. Dagegen führte die Arbeitszeitverkürzung in Zeitlohnbereichen und weiten Bereichen von Angestelltentätigkeiten statt zu Beschäftigungseffekten zu einer Verdichtung von Arbeit. Da versäumt worden war, für diese Bereiche Leistungs- und Personalbemessungsdefinitionen und dadurch Wiederbesetzungsregelungen mit zu vereinbaren, wurde vielfach die gleiche Arbeitsmenge wie vorher nur in der neu vereinbarten kürzeren Zeit erbracht. Eine faktische Arbeitszeitverkürzung, aber ohne Lohnausgleich, ist gewissermaßen undeklariert neben der deklarierten tariflichen durch die starke Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen erfolgt. Aber auch Teilzeitarbeit ist im Durchschnitt produktiver als Vollzeitarbeit, da sie in der Regel ausgeruhter und dichter, weil ohne Pausen, erbracht wird.

Parallel zu diesen Entwicklungen der Verkürzung und Verdichtung der Arbeit gibt es in jüngster Zeit aber auch wieder Tendenzen zur (faktischen) Verlängerung der Arbeitszeit. Während die Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich durch die starke Zunahme von Teilzeitarbeit fast ausschließlich im Bereich von Frauenarbeitsplätzen stattgefunden hat, findet die schleichende Verlängerung der Arbeitszeit ganz überwiegend auf Vollzeitarbeitsplätzen von Männern statt, insbesondere von hochqualifizierten Fachkräften. Der schleichende Personalabbau, indem frei werdende Stellen nicht wieder besetzt werden, das zu knappe Bemessen der für Projekte notwendigen Personalkapazitäten, das nicht mehr Erfassen von Arbeitszeiten bei so genannter Vertrauensarbeitszeit u.a.m. nötigen vielen qualifizierten Beschäftigten immer längere Arbeitszeiten auf. Dies gilt vor allem im Angestelltenbereich, in dem nicht gesondert vergütete Überstunden vielfach immer schon dazugehörten, und für die wachsende Zahl der außertariflichen (AT-)Angestellten, für die tarifliche Arbeitszeiten sowieso nicht gelten.

Insgesamt haben wir in den letzten Jahrzehnten einen kontinuierlichen enormen Produktivitätszuwachs zu verzeichnen, der zu einem guten Teil dem beschriebenen Phänomen der Verdichtung der Arbeit und ihrer Anpassung an die Auftragsschwankungen geschuldet ist, daneben aber auch der rasant fortschreitenden technischen und organisatorischen Rationalisierung von Arbeitsabläufen. Dieser Produktivitätszuwachs führte zu einem ständig sinkenden gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumen – trotz steigender Erwerbstätigenzahlen.[2]

Da das gesamtgesellschaftliche Arbeitsvolumen erheblich schneller sinkt als neue (Teilzeit-)Arbeitsverhältnisse geschaffen werden, haben wir es nun ebenfalls seit Jahren mit einer – trotz gewachsener Zahl von Erwerbsarbeitsverhältnissen – stetig wachsenden Zahl von Arbeitslosen zu tun, die Ende 2003 vermutlich ihren Höchststand in der Bundesrepublik mit knapp 5 Millionen erreicht haben wird. Arbeitslosigkeit, d.h. Arbeitszeit 0 Stunden, ist die neben Flexibilisierung und Verdichtung von Arbeit einschneidendste Veränderung der Arbeitszeit in den letzten Jahren. Die funktionale Irrationalität eines Zustandes, in dem gleichzeitig Millionen Menschen vor lauter Arbeit ständig unter Stress stehen und nie Zeit haben, während andere Millionen Menschen gar keine Arbeit haben und nicht wissen, was sie mit ihrer Zeit anfangen sollen, liegt auf der Hand. Darüber hinaus ist Arbeitslosigkeit – zumal solch gewaltigen Ausmaßes – in einer Gesellschaft, in der gesellschaftliche Anerkennung und gesellschaftlich anerkanntes Einkommen fast ausschließlich über Erwerbsarbeit vermittelt sind, ein gesellschaftspolitischer Skandal. Ist sie für die einzelnen Betroffenen, die zunehmend häufiger so genannte Langzeitarbeitslose, d.h. länger als 1 Jahr arbeitslos sind, eine individuelle Katastrophe für die materielle Reproduktion wie für die

Identitätsbildung, so ist sie für eine Gesellschaft wie die deutsche, die ihre Fundamente so sehr auf Erwerbsarbeit gegründet hat, ein entscheidender und perspektivisch lebensgefährlicher Faktor der Erosion. Sie trägt dazu bei, sowohl die sozialen und psychischen als auch die sozialstaatlich-finanziellen Fundamente dieser Gesellschaft auszuhöhlen[3]: Ein entscheidender Faktor für die Finanzkrise der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind die ausfallenden Beiträge durch den Zuwachs der Arbeitslosigkeit.

b. Veränderungen im Geschlechterverhältnis

Neben diesen Veränderungen innerhalb der Arbeitszeit mit ihren vielfältigen Auswirkungen auf die Lebenszeit wie Stress, keine Zeit, zu viel Zeit, mangelnde Planbarkeit, Fragmentierung, Koordinationsschwierigkeiten, aber teilweise auch mehr Muße und Zeitsouveränität, gibt es Veränderungen im Verhältnis der Geschlechter zueinander, die sich ihrerseits auf das Verhältnis von Arbeitszeit und Lebenszeit spürbar auswirken. Die offensichtlichste Veränderung ist die kontinuierlich gestiegene Frauenerwerbstätigkeit, die sich zwar zunächst überwiegend in mehr Teilzeitarbeitsplätzen niedergeschlagen hat, bei den jungen Frauen aber mittlerweile eine Selbstverständlichkeit darstellt, so dass von einer zukünftigen Normalität des so genannten „doppelten Lebensentwurfes" (Geissler/Oechsle 1996) mit Beruf *und* Kindern ausgegangen werden kann. Zwar haben die daraus resultierenden „partnerschaftlichen Arrangements" in Deutschland vorerst am häufigsten die Form der so genannten „modernisierten Versorgerehe" (Pfau-Effinger 1994); wir können aber dennoch vom allmählichen Aussterben der „klassischen Versorgerehe" mit einer „Nur"-Hausfrau und einem männlichen Familienernährer, der seinen „Anderthalb-Personen-Beruf" (Beck-Gernsheim 1983) nur dank dieser nicht-erwerbstätigen Hausfrau im Hintergrund ausüben kann, ausgehen.

Sowohl die Erwerbswünsche der immer besser ausgebildeten jungen Frauen, die ihre Fähigkeiten auch anwenden wollen, als auch die Erwerbszwänge, die zur materiellen Reproduktion für Paare und Familien zwei Einkommen inzwischen fast unumgänglich machen, legen perspektivisch die gleichzeitige und gleichgewichtige Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen nah. Eine Tendenz, die in Skandinavien, Frankreich und – wenn es die enorm hohe Arbeitslosigkeit dort nicht gäbe – auch in Ostdeutschland in der Realisierung schon relativ weit fortgeschritten ist.

Ein entscheidender Grund dafür ist das in diesen Ländern unvergleichlich viel besser ausgebaute Institutionensystem von Kinderbetreuung und Schule. Frauen haben dort im Prinzip nicht die Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die es ihren Geschlechtsgenossinnen in Westdeutschland fast unmöglich machen, gleichzeitig Vollzeit zu arbeiten – nach wie vor Voraussetzung für berufliche Karriere – und Kinder zu haben. Ein überwiegend als Halbtagssystem eingerichtetes Kinderbetreuungs- und Schulsystem (ein historischer Sonderfall in Europa, vgl. Krüger-Müller 2000; Gottschall 2003) und die nach wie vor ganz überwiegende Zuständigkeit der Frauen für die häusliche Reinigungs-, Versorgungs- und Erziehungsarbeit lassen vor allem junge erwerbswillige Frauen bzw. Mütter unter den Zeitnöten und Koordinationsproblemen von Arbeitszeit und Lebenszeit leiden. Die Arbeitszeiten sind zu lang und zu flexibel, die Kindergarten- und Schulzeiten zu kurz und zu unflexibel, und eigentlich setzen alle Zeitinstitutionen, von den Läden über die Paketzustellung bis zu den Ämtern, eine maximal 4 Stunden im „Nebenberuf" teilzeitarbeitende Hausfrau voraus.

Nun gibt es zwar in den letzten Jahren immer mehr junge Männer, die, wenn sie Väter werden, sich an der Pflege und Erziehung ihrer Kinder intensiver beteiligen wollen, als das bei ihren eigenen Vätern der Fall war. Das führt zu gewissen Bedarfen an kürzerer Arbeitszeit bei jungen Vätern, die sich bislang aber meistens am starren Vollzeitarbeitssystem der deutschen Betriebe brechen. Die 2000 und 2001 neu eingeführten Gesetze zum individuellen Anspruch auf Teilzeit und zur Elternzeit mit gleichzeitig bis zu 30 Stunden Teilzeitarbeit beider Eltern, stellen erste Ansätze dar, diesen Bedarfen gerecht zu werden; ihre Nutzung durch Männer ist bislang spärlich, aber doch ausmachbar.

Ist die Veränderung der Männer hin zu mehr Beteiligung an der Erziehungsarbeit zwar nicht überwältigend, aber doch spürbar, so verliert sie sich bei der eigentlichen „Drecksarbeit" im Haushalt in Andeutungen. Dementsprechend hat sich parallel zur Ausdehnung von Erwerbsarbeit und Erwerbsarbeitszeit der Frauen der Kampf um die Verteilung der Hausarbeit zu einer entscheidenden Dimension des Geschlechterkampfes ausgewachsen. Neben ungleicher Bezahlung und ungleichen Karrierechancen dürfte die Ungleichverteilung der Hausarbeit heute eine zentrale Quelle des Unrechtsempfindens von Frauen im Verhältnis zum anderen Geschlecht sein. Die rasant angestiegenen Scheidungsraten (wobei die Scheidung in der Mehrzahl der Fälle von der Frau eingeleitet wird) dürften zu einem Gutteil auch der Verletzung dieses Gerechtigkeitsempfindens bei vielen Frauen geschuldet sein.

Gleichzeitig haben wir in Deutschland mit statistisch 1,2 Kindern pro Frau die zweitniedrigste Geburtenrate in Europa. 40% der Akademikerinnen bekommen gar keine Kinder mehr. Dass das kein mit hoher Qualifikation von Frauen verbundener Automatismus ist, zeigen die Geburtenraten in Frankreich (2,1) und Skandinavien (Norwegen z.B. 1,9). Es ist vielmehr der spezifisch (west-)deutschen Unvereinbarkeit von Karriere und Beruf zu verdanken. Diese wird erzeugt durch ein System von Erwerbsarbeit einerseits, in dem Karriere nur machen kann, wer sich ihr mit Haut und Haaren, und das heißt mindestens 8, besser 10 und mehr Stunden pro Tag, verschreibt. Was sich in Finnland ein Ministerpräsident leisten kann, nämlich eine Sitzung um 16.00 Uhr mit der Begründung zu beenden, er müsse jetzt sein Kind vom Kindergarten abholen, kann sich in Deutschland noch nicht einmal ein/e Kundenberater/in einer Bank leisten, der/die noch Karriereambitionen hat. Für junge Frauen mit einem doppelten Lebensentwurf ist dieses Erwerbsarbeitssystem mit seinen langen

Arbeitszeiten ein Ausschlussmechanismus. Die andere Seite der Unvereinbarkeit wird durch die spezifisch (west-)deutsche Halbtagskultur von Kinderbetreuung und Schule erzeugt. Während in Frankreich z.B. Frauen selbstverständlich Vollzeit berufstätig sind, während ihre Kinder ganztags betreut werden oder in die Schule gehen, werden Frauen in Deutschland mehr oder weniger gezwungen, sich zwischen Kindern und Karriere zu entscheiden. Und immer mehr tun dies zuungunsten von Kindern, mit den bekannten fatalen Folgen für die Finanzierung der Renten, den Altersaufbau der Gesellschaft und den in ca. 10 Jahren zu erwartenden Arbeitskräftemangel. Ein weniger exzessives Erwerbsarbeitssystem mit z.B. 6 statt 8 Stunden Normalarbeitszeit und ein erweitertes und flexibleres System der Kinderbetreuung mit 6 statt 4 Stunden Normalbetreuungszeit könnten zum Steigen der Geburtenrate erheblich beitragen, wie die Beispiele Frankreichs und Skandinaviens zeigen.

II. Beschäftigungs- und Geschlechterungerechtigkeit und doppelte Umverteilung von Arbeit

Die beschriebenen Tendenzen führen dazu, dass wir es heute mit einer eklatanten Ungleichverteilung von Arbeit, Zeit, Geld und damit auch gesellschaftlicher Anerkennung zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen einerseits und zwischen Männern und Frauen andererseits zu tun haben. Und dies in einer Gesellschaft, die zu den reichsten und produktivsten der Welt gehört, und in der es gleichzeitig genug Arbeit zu tun und zu verteilen gäbe, die bislang nur unbezahlt oder zum Schaden der Gesellschaft gar nicht oder viel zu wenig geleistet wird (in der Pflege, in der Kinderbetreuung, in der Erziehung, in anderen personenbezogenen Dienstleistungen).

Ein solcher Zustand widerspricht grundlegenden Gerechtigkeitsnormen dieser Gesellschaft, die Ungleichverteilung von Geld und Anerkennung nur mit Ungleichheiten in der Leistung legitimiert. Durch Arbeitslosigkeit und die Ungleichgewichte im Geschlechterverhältnis werden aber die Voraussetzungen für eine chancengleiche Leistungserbringung schon im Vorhinein zerstört bzw. gar nicht erst gegeben. Der Skandal der Arbeitslosigkeit mit bald 5 Millionen Arbeitslosen, mit Arbeiten ohne Ende für die einen und völlig ohne Arbeit sein für die anderen widerspricht eklatant der Norm der *Beschäftigungsgerechtigkeit*. Überlange, für Menschen mit Familienpflichten unpraktikable Arbeitszeiten v.a. für Männer, der Karriere nicht förderliche Teilzeitarbeit für Frauen und immer noch wenige Frauen in Führungspositionen auf der einen Seite, und die ungleiche Verteilung von Hausarbeit zwischen Männern und Frauen auf der anderen Seite widersprechen eklatant der Norm der *Geschlechtergerechtigkeit*.

Diesen permanenten Verstößen gegen fundamentale Gerechtigkeitsnormen der Gesellschaft stehen gewachsene Ansprüche der Menschen an Arbeit und Zeit gegenüber: Nach mehr Erwerbstätigkeit und Karrierechancen mit Kindern bei den Frauen,

nach mehr Beteiligung an der Kindererziehung bei den Männern, nach mehr Zeitwohlstand, einem stressfreieren Leben, mehr Zeit auch für sich selbst bei beiden (was sich z.B. in der wachsenden Zahl und Bedeutung von Maßnahmen zur work-life-balance in den Betrieben niederschlägt, bei allen begründeten Vorbehalten gegen die ideologische Nutzung des Konzepts).

Neben der Finanznot der Sozialkassen wie der einzelnen Arbeitslosen legen die permanenten Verletzungen des Gerechtigkeitsempfindens wie die gewachsenen Ansprüche der Menschen eine *doppelte Umverteilung von Arbeit* nahe: zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen einerseits, zwischen Männern und Frauen andererseits. Dabei ginge es allerdings um die Umverteilung jeglicher gesellschaftlicher Arbeit, also um die von Erwerbsarbeit genauso wie um die von Haus-, Pflege- und Erziehungsarbeit oder von ehrenamtlicher Arbeit. Dazu bedürfte es einer Verkürzung der Erwerbsarbeit v.a. bei den Männern und einer Verkürzung von unbezahlter Haus- und Familienarbeit bei den Frauen. D.h. es geht um ein *neues Normalarbeitsverhältnis* mit einer kürzeren Normalarbeitszeit einerseits[4], wobei hier derzeit etwa 30 Stunden pro Woche dem gesamtgesellschaftlichem Arbeitsvolumen und dem derzeitigen Produktivitätsstand entsprächen (vgl. Kurz-Scherf/Breil 1987). 30 Stunden sind dabei eine rechnerische Normgröße, deren Verteilung über den Tag, die Woche, das Jahr oder sogar das ganze Arbeitsleben nach unterschiedlichen Kriterien variieren kann, weshalb Ingrid Kurz-Scherf kürzlich den Vorschlag einer Arbeitszeit von 1000 Stunden im Jahr gemacht hat (Kurz-Scherf in ver.di 2003). Ziel wäre eine *Vollbeschäftigung neuen Typs* auf der Basis einer neuen, radikal verkürzten Normalarbeitszeit. Nur auf einer solchen Grundlage ist Vollbeschäftigung realistisch wiederherstellbar; auf der Basis von 40 und mehr Wochenstunden Arbeitszeit ist Vollbeschäftigung natürlich nicht realisierbar. Nur bezogen auf die alten, unveränderten Arbeitszeiten sind Thesen von der Nie-wieder-Herstellbarkeit von Vollbeschäftigung richtig. Individuell gibt es bereits eine Vielzahl von Tendenzen in Richtung neuer Normalarbeitszeit, die sich unter dem Begriff „vollzeitnahe Teilzeit" zusammenfassen lassen; damit sind Arbeitszeiten zwischen 30 und 35 Stunden gemeint. Sie haben in der letzten Zeit beträchtlich zugenommen. 30 Stunden ist auch die Wochenarbeitszeit, die vollzeitbeschäftigte Frauen am liebsten arbeiten würden (vgl. Stück 1999a).

Andererseits geht es um ein *neues Geschlechterverhältnis*, in dem das alte Modell der Alleinernährer-Hausfrauen-Ehe ebenso wie das derzeit in Westdeutschland verbreitetste Modell der „modernisierten Versorgerehe" mit vollzeitarbeitetendem Mann und teilzeitarbeitetender Frau einer wirklich egalitären Aufteilung von Erwerbsarbeit und Hausarbeit zwischen Mann und Frau weicht. Am nächsten kommt diesem neuen egalitären Modell der Vorschlag der Schweizer Sozialistischen Partei zur 2 x 25-Stunden-Woche, demzufolge Paare, die freiwillig ihre Erwerbsarbeit jeweils auf 25 Wochenstunden reduzieren und gleichzeitig im Umfang von 25 Wochenstunden Erziehungs-, Pflege- oder ehrenamtliche Arbeit leisten, einen weitgehenden finanziellen

Ausgleich für ihren Einkommensausfall erhalten sollen (vgl. Nadai 1999). Allerdings ist dies bislang nur ein Vorschlag, dem die realen Arbeitszeiten zusammenlebender Paare nur in geringem Umfang entsprechen.

Neben diesen Utopien der Vollbeschäftigung neuen Typs und eines neuen egalitären Geschlechterverhältnisses ginge es aber auch um eine *Utopie vom guten Leben*: von einem Leben, in dem die Zeit, die die Menschen für entfremdete Arbeit aufwenden müssen, so reduziert ist, dass sie zum einen keine Schäden aus diesem Bereich von Arbeit in die anderen Bereiche mitschleppen, und sie zum anderen endlich genug Zeit haben, sich in Muße den sozialen, kommunikativen, kreativen, intellektuellen, sinnlichen, politischen etc. Betätigungen zu widmen, für die derzeit immer zu wenig Zeit ist; d.h. von einem Leben, in dem die Menschen freier, gelassener, freundlicher und gesünder sein können (vgl. Steinrücke/Jürgens 2003).

III. Die Aktualität von Arbeitszeitverkürzung

Aus den genannten Gründen ist eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung z.Z. aktueller denn je, obwohl der neoliberale mainstream in Politik, Medien und Wirtschaftswissenschaften permanent gebetsmühlenartig das Gegenteil behauptet. Dass er auch bei vielen Beschäftigten Gehör findet, liegt an den schlechten Erfahrungen, die teilweise im Zusammenhang mit den letzten Arbeitszeitverkürzungen gemacht worden sind: Arbeitsverdichtung, keine Neueinstellungen, gar faktische Arbeitszeitverlängerungen, Reallohn-Senkungen. Diese sind aber überwiegend Versäumnissen bei der Regulierung der Begleitumstände von Arbeitszeitverkürzung geschuldet, aus denen sich wiederum Bedingungen beschäftigungswirksamer Arbeitszeitverkürzungen herausdestillieren lassen: Sozial gestaffelter Lohnausgleich; Regulierung der Leistungsdefinition (Zielvorgaben), der Flexibilität und der Personalbemessung (u.a. durch Ampelkonten); Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte bei diesen Regelungen. In einer solch differenzierten und ihre Erfolgsbedingungen reflektierenden und mit-regulierenden Form gehört Arbeitszeitverkürzung dringend wieder auf die politische Tagesordnung. Neben und trotz des fatalen Scheiterns der IG Metall bei der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metallindustrie gibt es langfristig und sehr vorsichtig angelegte Ansätze dazu etwa bei ver.di (vgl. ver.di-news 2003: 5).

Dazu beizutragen, dass Arbeitszeitverkürzung wieder auf die politische Tagesordnung kommt, und zwar mit der Begründung der Notwendigkeit einer doppelten Umverteilung von Arbeit zwischen Männern und Frauen wie zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen, hat sich das *Netzwerk FrauenZeiten* zum Ziel gesetzt. Das Netzwerk FrauenZeiten besteht aus frauen- und arbeitspolitisch engagierten Politikerinnen, Wissenschaftlerinnen und Gewerkschafterinnen, die sich in ihrem jeweiligen Feld und gemeinsam in der politischen Öffentlichkeit für eine solche doppelte Umverteilung von Arbeit einsetzen (vgl. www.frauenzeiten.de).

IV. Monitoring „Arbeitszeit – Lebenszeit"

Als ein Mittel, Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung mit Nachweisen von deren Wirksamkeit für Beschäftigung und Geschlechtergerechtigkeit argumentativ untermauert vorbringen zu können, schlägt das Netzwerk FrauenZeiten ein *Monitoring „Arbeitszeit – Lebenszeit"* vor. Unter Monitoring versteht man ein Verfahren, in dem vorhandene wissenschaftliche Untersuchungen und Forschungsergebnisse zu einer bestimmten Frage einer vergleichenden Auswertung hinsichtlich ihrer Wirksamkeit unterzogen werden. Im Falle eines Monitoring „Arbeitszeit – Lebenszeit" ginge es darum, vorliegende Forschungsergebnisse zu Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzung, kommunaler Zeitpolitik, geschlechtlicher Arbeitsteilung bei Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit u.ä. einer vergleichenden Analyse hinsichtlich der Beschäftigungswirksamkeit einerseits und der Wirksamkeit hin auf eine gerechtere Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern andererseits zu unterziehen. Die Maßnahmen, zu denen Untersuchungsergebnisse auszuwerten wären, liegen auf verschiedenen Ebenen:

1. auf einer *gesetzlichen* wie die 35-Stunden-Woche in Frankreich, die Arbeitszeitordnung (IAT-Studien von Bosch/Wagner 2002; Lehndorff 2002) und das neue Teilzeit- und Befristungs- (IAB- und ISO-Studien: Groß u.a. 2002) sowie Elternzeitgesetz in Deutschland;
2. auf einer *tarifvertraglichen* wie die 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Druck- und Metallindustrie (Studien des ISO von Frerichs/Groß/Prekuhl 1987 und von Herrman u.a. 1999), der Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag der IG-Metall (Studie von Spitzley/Richter 2002), der Beschäftigungsförderungs-Tarifvertrag der IG Metall Niedersachsen (Studie von Mehlis/Reinecke 2001) oder die Öffnungsklausel zur 31-Stunden-Woche im ver.di-Tarifvertrag für Banken und Sparkassen;
3. auf einer *betrieblichen* wie die 28,8-Stunden-Woche bei VW (Studie von Jürgens/Reinecke 1998), die Vielzahl von Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, von Blockfreizeiten-, Teilzeit- und Arbeitszeitkontenregelungen (u.a. Klenner/Seifert u.a. 1998), Vereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit (Studien von Glißmann/Peters u.a. 1999; Glißmann/Schmidt 2000);
4. auf der Ebene der *Privathaushalte* wie Zeitbudgetstudien (z.B. Statistisches Bundesamt, 2001), Untersuchungen zum Verhältnis von Arbeitszeit und Familienzeit (Studien von Jürgens/Reinecke 1998; Pfahl/Reuyß 2001) und zur alltäglichen Lebensführung (Studien von Jurczyk/Rerrich 1993; Voß 2001; Hielscher/Hildebrandt 1999);
5. auf *kommunaler Ebene* wie die verschiedenen Projekte von „Zeiten der Stadt" in Italien, Deutschland und Frankreich, in denen die Zeiten unterschiedlicher Taktgeber wie Betriebe, Ämter, Läden, Kinderbetreuungseinrichtungen, öffentliche Verkehrsmittel im Interesse der EinwohnerInnen von Kommunen besser aufeinander abgestimmt werden sollen (u.a. Studien von Mückenberger 2000; Henckel/Eberling 2002).

Aus den Ergebnissen eines solchen Monitorings könnten Tendenzaussagen zur beschäftigungs- und geschlechtspolitischen Wirksamkeit einzelner Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen herausdestilliert werden, die als Argumentationsgrundlage für realistisch durch- und umsetzbare Forderungen zur Arbeitszeitverkürzung dienen könnten.

Anmerkungen

1 Diese waren bei kleinen Selbständigen – ob LandwirtInnen, GastronomInnen oder Tante Emma-LadenbesitzerInnen – noch nie fein säuberlich getrennt und tendenziell immer schon von selbstausbeuterischen überlangen Arbeitszeiten gekennzeichnet.

2 Dieses Faktum resultiert aus dem Zuwachs von Teilzeitarbeitsverhältnissen.

3 Zum Begriff der Erosionskrise vgl. Negt 1984, zum Verhältnis von Arbeit und Identität vgl. Negt 2001.

4 Faktisch ist das alte Normalarbeitsverhältnis mit stabil 35-40 Stunden an 5 Tagen in der Woche immer zur gleichen Zeit sowieso erodiert, nach Berechnungen des ISO-Institut Köln arbeiten nicht einmal mehr 25 % der Beschäftigten so.

Literatur

Bach, Hans-Uwe 2002: Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Männern und Frauen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung – die neunziger Jahre. In: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Nürnberg, S. 15-33.

Bauer, Frank/Groß, Hermann/Munz, Eva/Sayin, Suna 2002: Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Beck-Gernsheim, Elisabeth 1983: Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein „Stück eigenes Leben“. In: Soziale Welt 34, S. 3.

Bielenski, Harald/Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra 2001: Beschäftigung und Arbeitszeit in Europa. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dublin.

Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra 2000: Konvergenz der Arbeitszeitwünsche in Westeuropa. Konturen eines neuen Arbeitszeitstandards. IAT Report 2002-01.

Bundesmann-Jansen, Jörg/Groß, Hermann/Munz, Eva 2000: Arbeitszeit ´99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln.

Cyriax, Krista 2002: Work Life Balance. Hintergründe-Recherche. Bertelsmannstiftung/BKK Bundesverband, Gütersloh/Essen.

Endl, Hans u.a. (Hg.) 1999: teilZeit, Hamburg.

www.frauenzeiten.de

Frerichs, Joke/Groß, Hermann/Pekruhl, Ulrich 1987: Betriebliche Arbeitszeitpolitik und Interessenvertretung. Lernprozesse bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in der Druckindustrie, Bonn.

Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild 1996: Lebensplanung junger Frauen, Weinheim.

Glißmann, Wilfried/Peters, Klaus u.a. 1999: Meine Zeit ist mein Leben, IG Metall, Frankfurt.

Glißmann, Wilfried/Schmidt, Angela (Hg.) 2000: Mit Haut und Haaren. Der Zugriff auf das ganze Individuum. Reihe „Denkanstöße“ der IG Metall, Frankfurt.

Gottschall, Karin 2003: Halbtagsschule in Deutschland, ein Sonderfall in Europa. In: Arbeitnehmerkammer Bremen/Margareta Steinrücke (Hg.): Ganztagsschule in Europa. Bremen, S. 9-27.

Groß, Hermann u.a. 2002: Evaluierung des „Teilzeitgesetzes“. In: ISO-Informationen Nr. 12/2002, Köln.

Henckel, Dietrich/Eberling, Matthias (Hg.) 2002: Raumzeitpolitik, Leverkusen.

Herrmann, Christa/Promberger, Markus/Singer, Susanne/Trinczek, Rainer 1999: Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung, Berlin.

Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart 1999: Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin.

Himmelreicher, Ralf/Steinrücke, Margareta/Stück, Heiner 2001: Teilzeitarbeit von Angestellten, Bremen.

IAB 2000: Auswirkungen des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Jürgens, Kerstin/Reinecke, Karsten 1998: Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiale Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin.

Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria 1993: Wie der Alltag Struktur erhält. In: Born/Krüger (Hg.): Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe, Weinheim.

Klenner, Christina 2002: Arbeitszeit und Fraueninteressen, Referat zur Veranstaltung „Gute Zeiten für Frauen?“ der Arbeitnehmerkammer Bremen, 13.11.2002.

Klenner, Christina/Seifert, Hartmut (Hg.) 1998: Zeitkonten – Arbeit à la carte?, Hamburg.

Krüger-Müller, Helga 2000: Von den NachbarInnen lernen. In: Angestelltenkammer Bremen (Hg.): Von den NachbarInnen lernen 1 – Kinderbetreuung und Frauenerwerbstätigkeit in Europa, Bremen.

Kurz-Scherf, Ingrid 1995: Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin. Berlin.

Kurz-Scherf, Ingrid/Breil, Gisela (Hg.) 1987: Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag. Hamburg.

Lehndorff, Steffen 2002: Von der „kollektiven“ zur „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeittrends und -erfahrungen in der EU. In: WSI-Mitteilungen 9/2002, S. 569-579.

Marx, Karl 1973: Das Kapital, Bd. 1, MEW 23, Berlin.

Mehlis Peter/Reinecke, Karsten 2001: Attraktive Teilzeitarbeit schafft neue Arbeitsplätze. In: WSI-Mitteilungen 10/2001, S. 622-625.

Mückenberger, Ulrich (Hg.) 2000: Zeiten der Stadt, Bremen.

Nadai, Eva 1999: Weniger ist mehr. Die Schweiz: Die doppelte 25-Stundenwoche als Modell zur Umverteilung von Arbeit, In: Endl, H. L. u.a. (Hg.): teilZeit, Hamburg.

–/Gerber, Peter 1997: Weniger ist mehr. Konzepte zur Umverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern, Bern.

Negt, Oskar 2001: Arbeit und menschliche Würde, Göttingen.

– 1984: Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit, Frankfurt/Main.

Pfahl, Svenja/Reuß, Stefan 2001: Arbeitszeiten und Familienzeiten – Zur Vereinbarkeit verschiedener Zeitrhythmen. In: WSI-Mitteilungen 10/2001, S. 646-648.

Pfau-Effinger, Birgit 1994: Sozio-kulturelle Grundlagen der Entwicklung der Teilzeitarbeit in Europa. In: Beckmann, Petra/Engelbrech, Günter (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000, BeitrAB 179, Nürnberg, S. 727-750.

Promberger, Markus/Böhm, Sabine/Heyder, Thilo/Pamer, Susanne/Strauß, Katharina 2002: Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte, Berlin.

Promberger, Markus/Trinczek, Rainer u.a. 1997: Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs?, Berlin.

Seifert, Hartmut 1994: Möglichkeiten beschleunigter Arbeitszeitverkürzungen. In: WSI-Mitteilungen 6/1994, S. 370-377.

Spitzley, Helmut/Richter, Götz 2002: Beschäftigungssicherung durch betriebliche Arbeitszeitverkürzung, Bremen, www.iaw.uni-bremen.de.

Statistisches Bundesamt 2001: Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden.

Steinrücke, Margareta/Jürgens, Kerstin 2003: Die Verfügung über die eigene Zeit ist das Maß der Freiheit – Utopien in Arbeit und Familie. In: Utopie Kreativ 148, Febr. 2003, S. 113-136.

Steinrücke, Margareta/Spitzley, Helmut/Raasch, Sybille/Mückenberger, Ulrich/Hildebrandt, Eckart (Hg.) 2001: Neue Zeiten – neue Gewerkschaften, Berlin.

Stück, Heiner 1999a: Im Wandel der Zeit. Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Angestellten, Hamburg.

– 1999b: Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche der Angestellten im Laufe der Zeit. Veröffentlichung der Angestelltenkammer (2. Auflage 2001 der Arbeitnehmerkammer), Bremen.

ver.di (Hg.) 2003: Wem gehört die Zeit? Neue arbeitszeitpolitische Initiative, Berlin, vom 25.06.2003.

ver.di-news 2003, Nr. 12 vom 05.07.2003.

Voß, Günther 2001: Tagaus – tagein. In: Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung, München, S. 9-19.

Iris Peinl

Transformation von Erwerbsarbeit und Konturen des Geschlechterregimes

Ich nehme das Tagungsthema aus der Perspektive des gegenwärtigen Umbruchs der marktvermittelten und sozialstrukturell wieder massiver ungleichheitsprägenden Erwerbsarbeit auf. Ich werde im vorliegenden Beitrag die Transformation der industriegesellschaftlich geprägten und mit einem tayloristischen Rationalisierungsparadigma durchsetzten Erwerbsarbeit thematisieren, die verflochten war mit einem fast ehernen Modus geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregationen zuungunsten von Frauen – wenngleich für Ost und West modifiziert. Vor dieser Folie interessieren mich folgende Fragen: Wie kann dieser Umbruch gefasst werden? Ist ein bestimmter Modus erkennbar? Und: Inwieweit ist mit diesem Modus eine bestimmte Art und Weise der Erosion und/oder Verschiebung traditioneller geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregationen verbunden?

Diese Fragen werden in folgenden Arbeitsschritten bearbeitet:

Erstens wird vor der Folie des mittlerweile sehr schnellen wie komplexen gesellschaftlichen Institutionen- und Organisationsumbaus diskutiert, von welcher grundlegenden methodologischen Überlegung aktuelle Untersuchungen zum Wandel der Geschlechterverhältnisse ausgehen sollten. Hier liegt der argumentative Schwerpunkt auf der verstärkten Notwendigkeit institutioneller Einzelfallanalysen als Bedingung für die Abbildung und das Verständnis des sich verändernden Institutionengefüges in seinen vergeschlechtlichten Strukturen.

Zweitens konzentriere ich mich anschließend auf die Institution Erwerbsarbeit. Wie, so die zentrale Frage, ist ihr rapider Umbau zu charakterisieren? Nach welchem zentralen Modus verläuft dieser und welche Auswirkungen auf die traditionellen hierarchischen Arbeitsmarktlinien zwischen den Geschlechtern sind damit verbunden? Aufgerufen werden hier die Tertiarisierung von Erwerbsarbeit, ihre zunehmend marktgesteuerte Regulation sowie die damit verbundene uneindeutigere Umformung von geschlechtlichen Segregationslinien auf dem Arbeitsmarkt.

Drittens wird nach einer Möglichkeit der Konzeptualisierung dieser Umformung gefragt. In diesem Zusammenhang diskutiere ich den Begriff des Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit.

Und schließlich skizziere ich *viertens* schon erkennbare Konturen des gegenwärtigen Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit.

1. Zur Notwendigkeit institutioneller Einzelfallanalysen der Veränderung von Geschlechterbeziehungen und -verhältnisse

Die Ausgangsüberlegung der folgenden Argumentation ist, dass in der relativ stabilen Phase des so genannten Industrialismus die Forschungen zu geschlechtshierarchischen Arbeitsmarktsegregationen mit einer allmählichen Verschiebung der analytischen Perspektive verbunden waren. Diese Tendenz kann als Pendelschlag beschrieben werden. Er bewegte sich ein stückweit weg von der Analyse *einzelner* ungleichheitsgenerierender Sachverhalte wie etwa die der geschlechtsspezifischen Normen, Werte bzw. Handlungsschemata oder die der entsprechenden Regeln und Normen in einzelnen gesellschaftlichen Bereichen als Geschlechterordnungen bzw. -regime. Und er bewegte sich hin zu *komplexen* Untersuchungen der Abhängigkeiten und Wechselverhältnisse der geschlechtshierarchischen Beziehungen und Verhältnisse in den einzelnen Institutionen, die letztlich in der monotonen, geschlechtshierarchischen Arbeitsmarktsegregation einmündeten (vgl. u.a. Gottschall 2000; Pfau-Effinger 2000; Cyba 2000).

Heute besteht im Vergleich dazu die Notwendigkeit des Pendelschlags ein stückweit zurück. Dies meint, dass Untersuchungen zu gegenwärtigen Erosionen und Modifikationen der Geschlechterbeziehungen zunächst wieder einer stärkeren institutionellen Einzelfallanalyse bedürfen. Sie ist erforderlich, weil der komplexe und dynamische Prozess der Deregulierung der institutionellen Ordnung des „Industrialismus" sowie das gleichzeitige „Einschwingen" einer veränderten postindustriellen und postfordistischen Ordnung in den einzelnen gesellschaftlichen Bereichen und ihren Organisationen je besonders verläuft (vgl. Krüger 2001: 65; Baethge 2001). Damit verbunden sind ungleichzeitige wie ungleiche Veränderungen in den einzelnen institutionellen Geschlechterkonfigurationen, die letztlich erst in ihren Wechselwirkungen die geschlechtshierarchischen Zuweisungen und Positionierungen in der Erwerbsarbeit bedingen. Bevor aber diese Wechselwirkungen hinreichend genau für die sich umbrechende Gegenwart abgebildet und erklärt werden können, muss wieder eine stärkere Hinwendung zu relativ „autonomen" Untersuchungsgegenständen der Transformation der Geschlechterdifferenz, -beziehungen bzw. -ordnungen (vgl. Knapp 2001: 22) erfolgen. Mit anderen Worten: Eine für die Analyse notwendige synthetische Trennung der Untersuchungsgegenstände, die genaue Abbildung der institutionell je spezifisch entfalteten geschlechtlichen Beharrungs- und Entwicklungsprozesse ist von großer Relevanz.

In diesem Kontext gehört der Sphäre der Erwerbsarbeit besondere Aufmerksamkeit. Infolge der marktgesteuerten Politik in ausnahmslos allen Gesellschaftsbereichen sind Erwerbsarbeitsverhältnisse zum ersten ein mittlerweile äußerst knappes Gut geworden, im Unterschied zu den 80er Jahren[1] haben sich zum zweiten die ungleichheitsrelevanten Zusammenhänge zwischen „Bildung", „Beruf" und „Einkommen" wieder ausgeprägt eingeschwungen[2] und zum dritten sind die arbeitsmarktrelevanten Kompensationsleistungen des Wohlfahrtsstaates zurückgeschraubt worden. Damit hat Erwerbsarbeit im Vergleich zur fordistischen Gesellschaftskonfiguration eine relativ ausschließliche Funktion des Gelderwerbs und nimmt unvermittelter eine soziale Schnittstellenfunktion ein. Über sie wird wieder sozial härter die Positionierung der Menschen auf dem Reißbrett der sozialen Ungleichheitsverhältnisse bestimmt, sie definiert zunehmend das Maß der ungleichen Partizipation von Männern und Frauen an gesellschaftlichen bzw. organisationalen Ressourcen und Beziehungen.

2. Der Umbruch der Institution Erwerbsarbeit. Uneindeutige Umformung traditioneller Arbeitsmarktlinien zwischen den Geschlechtern

Breiter Konsens ist, dass die Dynamik des Umbaus der geschlechtshierarchischen Ordnung des Industrialismus durch die Tertiarisierung von Produktion und Erwerbsarbeit gespeist wird. Dabei wird nicht nur quantitativ auf die wachsenden Anteile der Dienstleistungsproduktion am gesellschaftlichen Gesamtprodukt und der Dienstleistungen an der Erwerbsarbeit sowie den Beschäftigungsverhältnissen verwiesen. Vielmehr wird zunehmend auch qualitativ argumentiert. Das meint: Genau hier in der Sphäre der klein-, mittel- oder großunternehmerisch organisierten Dienstleistungsproduktion und der darin eingebetteten Erwerbsarbeit ist ein – im Vergleich zu anderen institutionellen Ordnungen z.B. die des Wohlfahrtsstaates – besonders fortgeschrittener Umbau der industriegesellschaftlich geprägten Regeln und Prinzipien festzuhalten. So gehen Dörre und Dörre/Röttger davon aus, dass dieser Umbau trotz aller organisationalen Spezifika und Uneindeutigkeiten mittlerweile Konturen eines neuen gesellschaftlichen Produktionsmodells freilegt (Dörre 2001; Dörre/Röttger 2003). Hier sind neue Managementprinzipien der organisational verfassten Produktion angesprochen, die kombiniert sind mit zunehmend wirkungsmächtigeren Modi der flexibleren Regulation, der inhaltlichen, zeitlichen, räumlichen und geldlichen Arbeitsbeziehungen, und zwar bekanntermaßen entlang zunehmend rigider Marktchancen wie -risiken. Ich komme im Folgenden noch darauf zurück.

Zunächst soll festgehalten werden, dass diese Dynamik im gesellschaftlichen Produktions- und Erwerbsarbeitsmodell eine Veränderung der geschlechtshierarchischen Arbeitsmarktsegregationen bedingt. Genauer ist zu formulieren: Der parallele Prozess der Deregulierung industriegesellschaftlich geprägter Erwerbsarbeitsverhältnisse und ihr gleichzeitiges Einfangen in vergleichsweise entgrenzteren, marktgesteuerten sozialen Vermittlungen ist durch neue zwiespältige Differenzierungslinien zwischen den Genusgruppen gekennzeichnet. Sie sind im historischen Vergleich und entlang ausgewählter Indikatoren wie Erwerbsquoten von Frauen und Männern, Tätigkeitsfeldern, Beschäftigungsverhältnissen, hierarchischen Positionen oder auch Entgeltverhältnissen weniger ehern hierarchisch zuungunsten von Frauen.[3] Gleichzeitig aber

ist diese Bewegung hochgradig ambivalent. D.h.: Mit diesen veränderten Teilungslinien in der Erwerbsarbeit ist kein eindeutig neuer Typ geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation jenseits einer Geschlechterhierarchie sowie daran gebundener Ungleichheitspositionen von Frauen zu erkennen. Vielmehr münden neuere Prozesse der Konstruktion von Geschlecht etwa unter dem Label der Frauen als die besseren Dienenden oder auch der Durchflexibilisierung von Erwerbsarbeit jenseits des ganzheitlichen Lebenszusammenhangs in neu geschnittene Arbeitsmarktlinien offenkundig wieder letztlich zuungunsten von Frauen ein.

Die konzeptionelle Frage, die sich an diesen Befund anschließt, ist die nach einer Erklärung des Wesens dieser uneindeutigen Veränderungen traditioneller geschlechtshierarchischer Teilungen in diesem besonders dynamischen Gesellschaftssegment „Erwerbsarbeit".

3. Der Begriff des Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit

Ich schlage vor, die Dynamik der markteffizienten Neuorganisation der Erwerbsarbeit in ihren geschlechtshierarchischen Implikationen mit Hilfe des Begriffs des Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit zu fassen. Dieser Begriff lehnt sich an die Figuren des Geschlechterregimes von Robert Connell sowie des Produktionsmodells regulationstheoretischer Ansätze an und entwickelt beide für den analytischen Gegenstand der gegenwärtig ambivalenten geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregationen weiter. Im Folgenden wird gezeigt, inwieweit zum einen diese beiden theoretischen Figuren für die Abbildung der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregationen produktiv sind und wie daran angeknüpft werden kann. Zum anderen wird skizziert, wie ich den Begriff des Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit für die Gegenwart fasse.

3.1 Zum analytischen Referenzpunkt des Geschlechterregimes von Robert Connell

Zum ersten greife ich auf das Connellsche Konzept des Genderregimes zurück. Produktiv erscheint hier, dass die Kategorie Geschlecht als erfinderische, gleichwohl spezifisch geordnete soziale Praxis gefasst wird, und zwar „(....) innerhalb fester Strukturen von sozialen Beziehungen (...)" (Connell 1999: 92). Diese Strukturen wiederum werden vor allem zurückgebunden an Institutionen. Sie stellen in der Lesart von Connell eine zentrale formative Gestalt dieser Strukturen von Geschlechterbeziehungen dar und kommen bildlich etwa in der Institution des Staates, der Schule, der Familie oder der Arbeitswelt vor. Von Interesse ist, dass nach Connell in diesen Institutionen je spezifische Geschlechterregime eingelassen sind. Sie sind geprägt durch besondere institutionelle geschlechtliche Machtbeziehungen konstant zuungunsten von Frauen, weiterhin von adäquaten arbeitsteiligen Produktionsbeziehungen sowie von emotionalen und über die Praxis konfigurierten Bindungsstrukturen (vgl. a.a.O.: 94). Diese institutionell je besonderen Geschlechterregime sind zwar Teile des gesellschaftlichen Ganzen, müssen also in Relation dazu bestimmt werden. Sie sind aber auch eine Konfiguration als Ergebnis dieses institutionellen Zusammenhangs der „internen" geschlechtsspezifischen Substrukturen Macht, Arbeitsteilung und emotionale Bindungsstruktur.

Dieses für die Geschlechterforschung produktive Konzept des Geschlechterregimes (vgl. Young 1998; Pfau-Effinger 2000), das konzeptionell eher auf einer metatheoretischen Ebene angesiedelt ist, bedarf – so die weitere Argumentation – der Ergänzung. Gemeint ist, dass die bei Connell *allgemeine* Formbestimmung eines Geschlechterregimes erst in und durch die politisch-soziale Praxis der Akteure in einem bestimmten gesellschaftlichen wie institutionellen Raum-Zeit-Gefüge realisiert wird. Es geht damit um die genaue Analyse der soziohistorischen Qualität von Geschlechterregimen. Dies trifft besonders für die gegenwärtige Zeit des gesellschaftlichen Umbruchs zu, wo routinisierte wie geschlechtshierarchisch durchflochtene Muster und Regeln der gesellschaftlichen und über Institutionen vermittelten Kohärenz des Fordismus obsolet werden.

3.2 Zum analytischen Referenzpunkt der regulationstheoretischen Figur des Produktions- und Erwerbsarbeitsmodells

Für diese Analyse der dramatisch in Bewegung geratenen Arbeitsteilung sowie von Macht im Geschlechterregime der Erwerbsarbeit erscheinen regulationstheoretische Ansätze produktiv. Vor allem deshalb, weil hier der *transformative* Charakter kapitalistisch formbestimmter wie vergeschlechtlichter Verhältnisse fokussiert wird. Dieser ist nach Bob Jessop dreifach bestimmt. *Zum einen* resultiert er aus der vorrangig durch die Geschlechterforschung analysierten Tatsache, dass das auf einen bestimmten technisch-technologischen Kern aufsetzende und gestaltete, artikulierte Kapitalverhältnis eine konstitutive Unvollkommenheit aufweist. Dies meint, dass es sich nicht ausschließlich über die ökonomische Verwertungslogik reproduzieren kann. Vielmehr bedarf es so genannter außerökonomischer und bislang vorrangig Frauen zugewiesener Stützen der Reproduktion und Generativität. Diese wiederum unterliegen historischen Wellen ihrer politisch vermittelten Vermarktlichung bzw. Nichtvermarktlichung und implizieren differente ungleichheitsgenerierende Zuweisungen von Frauen auf die reproduktiven Arbeiten. *Zum zweiten* sind in der Kapitallogik selbst insofern strukturelle Widersprüche eingelagert, als dass Arbeitende sowohl eine Einheit abstrakter Arbeit als auch Individuen mit besonderen Arbeitsvermögen bzw. Lebensformen sind oder dass der Lohn sowohl Produktionskosten als auch Nachfrage darstellt. Diese Widersprüche werden über raum-zeitliche Akteurskonstellationen artikuliert und schlagen sich in je besonders konfigurierten wie geschlechtlich rele-

vanten Regeln etwa der Arbeitsbeziehungen nieder. *Und drittens* begründet sich mit den beiden ersten Punkten eine Varianz des Kapitalismus: Es existieren in bestimmten Perioden unterschiedliche Wege, die formbestimmten Verhältnisse zu konstituieren und zu stabilisieren (Jessop 2001: 28f.).

Allgemein werden also in diesen regulationstheoretischen Ansätzen raum-zeitliche, für eine bestimmte Periode stabile Vergesellschaftungszusammenhänge thematisiert. Sie sind abhängig von dem technisch-technologischen Kern des produktiven Handelns, den Akteurskonstellationen, den hegemonialen Ordnungsvorstellungen sowie den gewordenen formellen wie informellen Rechten, Vorschriften, Normen oder Werten. Mittels so genannter intermediärer Kategorien werden diese Perioden begrifflich eingefangen und abgebildet. Ich möchte im Folgenden ausschließlich auf eine dieser intermediären Kategorien eingehen, und zwar auf die des Produktionsmodells.

Sie beschreibt mit Jessop, Dörre oder auch Dörre/Röttger ein spezifisches und über herrschende Muster und Regeln konstituiertes Modell der Kohärenz von Managementprinzipien der Transformation von konkret-nützlicher in abstrakte, kapitalbildende Arbeit und die dazu adäquate Durchsetzung von Arbeitsbeziehungen (vgl. Jessop 2001: 20; Dörre 2001: 84; Dörre/Röttger 2003: 313). Diese allgemeine Bestimmung des intermediären Begriffs des Produktionsmodells möchte ich mit den genannten Autoren für die Gegenwart hinterfragen. Von Interesse dabei ist, inwieweit in den Diskussionen zum gegenwärtig erkennbaren Modus des Denkens und Machens von organisationaler Produktion implizit Anschlussstellen für die Abbildung geschlechtshierarchischen Segregationen eingelagert sind.

Der kleinste gemeinsame Nenner dieser Diskussion ist die ökonomisch induzierte und politisch durchgesetzte Verschiebung von nationalen wie transnationalen Marktgrenzen (Dörre/Röttger 2003). Gewissermaßen als back-lash dieser Strategie wirkt ein starker Erfolgs- und Verwertungszwang auf die Unternehmen, dem sie durch eine möglichst optimale Entsprechung gegenüber den scheinbaren Sachzwängen des Marktes zu entsprechen versuchen. Sichtwörter für diesen Umbau des industriegesellschaftlich geprägten Betriebsgefüges sind die marktgesteuerte Dezentralisierung und die Flexibilisierung wie Vermarktlichung der Erwerbsarbeit. Trotz aller dabei entstandenen Vielfalt an Arbeits- und Organisationsformen gehe ich mit Dörre und Dörre/Röttger (2001a; 2001b; 2003) davon aus, dass dieser Umbau mittlerweile Konturen eines neuen und über politische Vermittlungen durchgesetzten Produktionsmodells freilegt, das charakterisiert ist durch markteffiziente Managementprinzipien. Sie sind u.a. charakterisiert durch das auf das Gleis-Setzen eines neuen Modus der Nutzung und Bewertung von Arbeitskraft. Er spiegelt sich wieder in der flexiblen Regulation der Arbeitsbeziehungen entlang der optimalen Realisierung der Produkte am Markt. Ein im Vergleich zur traditionellen kollektiven Regulierung stärkeres „Durchreichen" der Marktrisiken auf die Beschäftigten, das verbunden ist mit dem Verlust

der Hülle traditioneller industrieller Rechte und sozialer Sicherungen (vgl. Dörre 2001: 100) ist damit angesprochen. Gemeint ist weiter die aktive Rationalisierungsbeteiligung der Beschäftigten im Spannungsfeld zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Sie findet in entgrenzteren, flexibilisierteren Arbeitsverträgen entlang der Arbeitstätigkeit, der -zeit, des -orts und des Lohns statt. Dies führt zum Einreißen der bislang eher strikt gezogenen Grenzen zwischen Öffentlichkeit und Privatheit. Alltagspraktische Realität ist eine zunehmende Landnahme der so genannten Privatsphäre mit ihren Verpflichtungs- und Freiräumen durch die Anforderungen flexibilisierter Erwerbsarbeit (vgl. Peinl/Völker 2001; Peinl 2002).

4. Der Begriff des Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit

Ich meine, dass die in dem flexibilisierten Produktionsmodell eingelagerten geschlechtshierarchischen Arbeitsmarktsegregationen mit dem Ansatz des Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit konzeptionalisiert und – dringend notwendig – analysiert werden können. Diese Analyse ist m.E. zwingend erforderlich für notwendige Überlegungen zu alternativen Handlungsstrategien.

Die Grundlage dieses Ansatzes ist die skizzierte Connellsche Konzeption des Geschlechterregimes sowie dessen analytische Substrukturen, hier vor allem Arbeitsteilung und Macht. Diese metatheoretische Konzeption wird für die Institution der Erwerbsarbeit insofern soziohistorisch konkretisiert, als dass ein Rekurs auf die explizit geschlechtslose, doch *besondere Entwicklungsperioden in den Blick nehmende*, regulationstheoretische Kategorie des Produktionsmodells vorgenommen wird. Im Ergebnis dessen beschreibt der Ansatz des Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit eine Kohärenz zwischen phasenweise stabilen Managementprinzipien und darüber explizit wie implizit erzeugten genussspezifischen Arbeitsbeziehungen. Das heißt: Eine bestimmte Produktionsidee wie -methode ist mit einer dazu mehr oder weniger adäquaten geschlechtlichen Trennung von bezahlter Arbeit sowie daran gebundener ungleicher Verfügungsmacht über Beziehungen und Ressourcen verbunden. In besonderer Wechselwirkung steht diese soziohistorische Arbeitsmarktsegregation zwischen Frauen und Männern mit dem ebenfalls spezifischen Modus der politischen Vermittlung von „Öffentlichkeit" und „Privatheit".

Für die Analyse *eines* spezifisch konfigurierten Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit sind folgende Dimensionen in ihren expliziten bzw. impliziten geschlechtlichen Voraussetzungen und Einlagerungen zentral:

a) der historische Typ der mehrwertschöpfenden Arbeitstätigkeiten,
b) der historische Modus der Nutzung dieser Tätigkeiten durch eine diesbezüglich hegemoniale, d.h. mit Macht und Kontrolle durchgesetzten Idee, durch einen bzw. mehrere dominante Arbeitstypen und durch eine bestimmte Arbeitsorganisation (Zeit, Ort und Lohn),

c) der herrschende Modus der Verteilung von Gütern, Positionen und Befugnissen und schließlich
d) der dominante gesellschaftliche Modus des Aufeinanderbezogenseins von „Arbeit“ und „Leben“.

5. Fünf Thesen zu Konturen des gegenwärtigen Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit

1. Das in dem flexibilisierten Produktionsmodell erkennbare Geschlechterregime in der Erwerbsarbeit ist charakterisiert durch Gelegenheitsstrukturen für hierarchisch auf gleicherem Niveau angesiedelte Frauenerwerbsarbeit. Das *theoretische* Argument hierfür ist die Umwälzung der Produktion und der in ihr eingelagerten Erwerbsarbeit in die Richtung geistiger, situativer, orts- und zeitflexibel zu leistender Dienstleistungstätigkeiten (vgl. Deutschmann 2001: 62). Damit verbunden ist eine Strukturveränderung der bislang in männlichen Normalarbeitszeitverhältnissen geleisteten Erwerbsarbeit, die einen historisch neuen wertschöpfenden Zugriff auf die Erwerbsarbeit jenseits alter geschlechtsspezifischer Demarkationslinien der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht und bedingt.
2. Diese geistigen Dienstleistungstätigkeiten sind unter einem wertschöpfungsbezogenen Blick potentiell für Männer und Frauen offen. D.h.: Für ihre Ausübung wird vorrangig qualifiziertes, d.h. auf Wissen und/oder soziale Erfahrung begründetes Arbeitsvermögen nachgefragt, das nicht mehr sozial ausgrenzend entlang männlicher Attribute wie Härte, Kraft und Robustheit sowie darüber vermittelter geschlechtsspezifischer Berufe festgemacht werden kann. Damit verbunden ist eine Tendenz der „geschlechtsneutralen“ Nachfrage und effektiven Nutzung des individuellen Arbeitsvermögens in entgrenzteren Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. Sie korreliert mit dem mittlerweile höheren Niveau der Schulabschlüsse und dem ähnlichen Niveau der Berufsabschlüsse von Mädchen und jungen Frauen im Vergleich zu gleichaltrigen Jungen und Männern.
3. Die situativ zu leistenden Dienstleistungen sind zwingend mit Zonen der Nichtplanbarkeit, Unregelmäßigkeit und Unsicherheit verbunden. Dies erfordert die kompensatorische Indienstnahme der Subjektivität vor allem der qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitenden im Sinne ihrer Kreativität und partiellen Partizipation (vgl. Deutschmann 2001). Auch an diese ambivalente Subjektivität sind Gelegenheitsstrukturen für – qualifizierte – Frauenerwerbsarbeit gebunden: Einerseits werden über kreative wie markteffiziente Arbeitsleistungen von Frauen strukturelle wie kulturell-symbolische Risse in den bislang „ehernen“ geschlechtshierarchischen Tätigkeits- und Positionszuweisungen erzeugt. Andererseits stellt die notwendigerweise stärker an den KundInneninteressen vermessene flexible Arbeitsorganisation eine Option für einen zeit- und ortsbezogenen Brückenbau zwischen Arbeit und reproduktivem Lebenszusammenhang jenseits alter segmentierter Geschlechterlinien dar.

4. Diese Gelegenheitsstrukturen werden durch das „Umsetzungsscharnier“ der zur Zeit dominanten, politisch vermittelten Arbeitsbeziehungen nur gering eingefangen. Heute dominieren Managementstrategien, die die Unsicherheitszonen des wertschöpfenden Zugriffs auf die Arbeitskraft über die Tendenz der an den Unternehmensinteressen geschnittenen Flexibilisierung von Arbeitsleistung kompensieren (vgl. Dörre 2001: 94ff.). Diese Nutzung von Arbeitskraft driftet für die Beschäftigten in die Richtung eines an die Erfordernisse der Erwerbsarbeit „ruinösen Wettlaufs gegen sich selbst“ ab (Deutschmann). Er lässt nur einen engen Korridor für ein ganzheitliches Leben zu, der durch den ungenügenden Aus- bzw. Abbau der wohlfahrtsstaatlichen Bildungs- und Sozialinstitutionen noch schmaler wird (vgl. Kreisky 2001).
5. Das Ergebnis dieser zur Zeit dominanten Politik der Durchsetzung eines flexibilisierten Produktionsmodells sind neue, vertieft ungleichheitsschneidende Erwerbsarbeitssegregationen. Neben der zuungunsten von Frauen strukturierten Exklusion aus den Arbeitsmärkten sind neue Segregationslinien zwischen und nunmehr innerhalb von Männern und Frauen eines der Merkmale dieses Produktionsmodells. Dabei gehen die Merkmale Qualifikation, Alter, Lebensform sowie permanente Verfügbarkeit und Geschlecht in organisationsspezifischen Arbeitsbeziehungen unterschiedliche, gleichwohl geschlechtsspezifisch letztlich zuungunsten von Frauen strukturierte, Verbindungen ein. Das heißt: Resultat dieser Arbeitsbeziehungen sind Segregationen insbesondere, aber nicht nur zuungunsten von Frauen mit sozial verpflichtenden Lebenskontexten, mit geringeren Qualifikationen oder auch zuungunsten Älterer. GewinnerInnen dieser „schönen neuen Arbeitswelt“ (Beck) sind vorrangig hoch qualifizierte und sich dauerhaft flexibel an ihre Erfordernisse anpassende Wertschöpfungsstarke jenseits traditioneller Geschlechtergrenzen in einer ebenso schönen privaten Lebenswelt. Sie schnurrt u.U. auf eine Restgröße der einfachen, durch den Kauf gering bezahlter DienstbotInnenarbeit unterstützten, Reproduktion von Arbeitskraft zusammen. Wenig Raum gibt es hier für sozial verpflichtende Beziehungen.

Diesen hier nur skizzierten Herausforderungen wie Zumutungen des neuen Geschlechterregimes in der Erwerbsarbeit für Frauen – aber auch für Männer – muss, so in knapper Beantwortung der von GendA-Netzwerk feministische Arbeitsforschung aufgeworfenen Frage nach der Einbettung meiner Diskussion in die Tagungsthematik, weiter analysiert und genauer abgebildet werden. Das Ziel dieser Forschung ist aus meiner Perspektive eine dringend notwendige veränderte Arbeitspolitik (vgl. Nickel in diesem Band). Sie müsste durch neue Regeln in der Arbeitswelt etwa als Verknüpfung von Erwerbsarbeitsperioden mit Lern-, Qualifizierungs- und Familienphasen oder als überfällige Bezahlung von hochwertigen Dienstleistungen im sozialen, reproduktiven Bereich eine Plattform schaffen, um den zur Zeit alltäglich praktizierten und zum Teil bis zum Zerreißen gespannten Spagat zwischen flexibler dienstleistender Erwerbsarbeit und ganzheitlichem Leben wieder ein stückweit zu schließen. Damit

wären wir einer Welt näher, in der es mit Nancy Fraser für Frauen und Männern möglich ist, Erwerbsarbeit, Betreuungsarbeit, Mitwirkung am politischen Leben und Engagement in einer Zivilgesellschaft zu verbinden und dabei noch immer Zeit für andere Dinge zu finden (Fraser 1994: 372).

Anmerkungen

1 Hier wurde infolge der wachsenden Inhomogenität von Erwerbsarbeitsverhältnissen (vgl. Offe 1983: 45) und der Hinterfragung ihrer sozialstrukturellen Zentrifugalkraft durch wohlfahrtsstaatliche Leistungen (bspw. Offe 1983; 1984) sowie der Pluralisierung von Lebensverläufen (vgl. zusammenfassend Gottschall 2000) die Porösität der Ordnungsdimension „Erwerbsarbeit" diskutiert (vgl. Matthes 1983).

2 Berger und Konietzka verweisen darauf, dass die gegenwärtige deutsche „Erwerbsgesellschaft" ausgeprägtere „meritokratische" Züge angenommen hat, weil sich die Zusammenhänge zwischen Bildung, Beruf und Einkommen eher enger als lockerer präsentieren. So scheint Bildung nicht nur notwendige Voraussetzung überhaupt für berufliche Chancen zu sein, sondern sie wird gerade in den höheren Qualifikationsrängen zu einem zwingenden Kriterium für einkommensrelevante(n) Statuserreichung und -erhalt (vgl. Berger/Konietzka 2001: 21f.).

3 Holzschnittartig heißt das auf der Grundlage der mittlerweile ausgefächert vorliegenden arbeitsmarktstatistischen Daten (vgl. u.a. Maier 1998; ANBA 4/2000; Bericht 2001; Klammer u.a. 2001): Die strukturelle Massenarbeitslosigkeit plaziert nicht nur (gering qualifizierte) Frauen, sondern zunehmend auch Männer zumindest temporär an den sozialen Rand der Gesellschaft. Andererseits erhöhte sich vor dieser Folie einer zur Zeit generell schrumpfenden Erwerbstätigenquote die Erwerbs- und Erwerbstätigenquote von Frauen bzw. ihr Anteil an den Beschäftigten. Letzteres wiederum erfolgte auf der Basis weiterhin stark geschlechtsspezifisch segregierter Berufsabschlüsse hochgradig ambivalent zu zwei Drittel in den sog. primären und als wachstumsoffen charakterisierten Dienstleistungen des Kassierens, Lagerns, Reinigens, Bewirtens, Bedienens oder auch Sicherns und nur zu einem Drittel in den sog. sekundären Dienstleistungen des Managens, Disponierens, Forschens, Beratens bzw. Erziehens (vgl. ANBA 2000: 393). Dennoch geraten bei dem die sozialen Positionen besonders deutlich bestimmenden „Eingemachten" die geschlechtshierarchischen Linien in Bewegung. Dies ist zum einen der Fall bei den betrieblichen Positionen, der sich zum anderen in Rissen der bislang geschlechtsspezifisch verkrusteten Lohn- bzw. Einkommensstrukturen niederschlägt. So sind Frauen bei den Führungspositionen in West wie Ost in den Hierarchieebenen (4er Skala) zwar deutlich unterrepräsentiert, gleichwohl nimmt ihr Anteil – in den neuen Ländern deutlicher als in den alten – zu: 1996 liegt der Frauenanteil in der höchsten Ebene für die alten Länder bei 10,5% (Männer 20,3%), in den neuen Ländern bei 11,8% (Männer 14,45). Weiterhin sind Frauen in den alten Ländern relativ gleichmäßig auf allen weiteren Hierarchieebenen 2 bis 4 verteilt (30,7%, 27,5% 29,1%). Frauen in den neuen Ländern sind am stärksten in den Hierarchieebenen 2 und 3 vertreten (jeweils 32,4%) und deutlich weniger in der Ebene 4 (22,1%) (ebd.: 398). Risse in den traditionellen geschlechtsspezifischen Einkommen zeigen sich sowohl in den alten wie neuen Bundesländern, wobei die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer im Osten geringer sind.

Literatur

ANBA 2000: Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick. In: Sonderdruck aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 4.

Baethge, Martin 2001: Abschied vom Industrialismus. In: Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid: Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert. Opladen, S. 23-44.

Berger, Peter A./Konietzka , Dirk (Hg.) 2001: Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen.

Bietergemeinschaft WSI in der HBS, INIFES; Forschungsgruppe Tondorf 2001: Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Kurzfassung. Düsseldorf, Stadtbergen, Berlin.

Connell, Robert 1999: Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen.

Cyba, Eva 2000: Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung. Opladen.

Deutschmann, Christoph 2001: Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie. In: Leviathan, S. 58-69.

Dörre, Klaus 2001: Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus. In: Candeias, Mario/Deppe, Frank (Hg.): Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Shareholder Society – Neoliberalismus und Neue Sozialdemokratie. Hamburg, S. 83-107.

–/Röttger, Bernd 2003: Das neue Marktregime – Zwischenbilanz einer Debatte. In: Dörre, Klaus/Röttger, Bernd: Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg, S. 312-323.

Fraser, Nancy 1994: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Honneth, Axel (Hg.): Pathologie des Sozialen. Die Aufgaben der Sozialphilosophie. Frankfurt a.M., S. 351-376.

Gottschall, Karin 2000: Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen.

Jessop, Bob 2001: Kritischer Realismus, Marxismus und Regulation. Zu den Grundlagen der Regulationstheorie. In: Candeias, Mario/Deppe, Frank (Hg.): Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Shareholder Society – Neoliberalismus und Neue Sozialdemokratie. Hamburg, S. 16-40.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Ochs, Christiane/Radke, Petra/Ziegler, Astrid 2001: WSI-FrauenDatenReport. Düsseldorf.

Knapp, Gudrun-Axeli 2001: Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 15-62.

Kreisky, Eva 2001: Die maskuline Ethik des Neoliberalismus – die neoliberale Dynamik des Maskulinismus. In: femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, 2/2001, S. 76-91.

Krüger, Helga 2001: Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 63-90.

Maier, Friederike 1998: Konvergenz und Divergenz. Zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in der Europäischen Union. In: Regenhardt, Ulla (Hg.): Die männliche Wirtschaft. Geschlechtertrennung und Konzepte zur Frauenintegration. Berlin, S. 19-44.

Matthes, Joachim (Hg.) 1983: Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a.M./New York.

Offe, Claus 1983: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Matthes, Joachim (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a.M./New York, S. 44-50.

– 1984: Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M./ New York.

Peinl, Iris/Völker, Susanne 2001: Arbeit und Geschlechterverhältnisse im Umbruch: (Des)Integration der Lebenssphären. In: Berliner Journal für Soziologie, 1/2001, S. 63-76.

– 2002: Ostfrauen auf der „Zeitengrenze“ (Christa Wolf): Erwerbsarbeit als zunehmend wichtiger sozialer Integrationsmodus. In: Schäfer, Eva (Hg.): Vollendete Wende? Geschlechterarrangements in Prozessen des sozialen Wandels. Berlin, S. 63-77.

Pfau-Effinger, Birgit 2000: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen.

Young, Brigitte 1998: Genderregime und Staat in der globalen Netzwerk-Ökonomie. In: PROKLA 111, S. 175-198.

Arbeitsforschung im Dialog

Harald Wolf

Kritik der Heteronomie
Perspektiven der Konvergenz bei der Analyse von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen

„Divergenzen" ist eine zu schwache Bezeichnung für das Verhältnis, das lange Zeit zwischen dem Hauptstrom der Industrie- und Betriebssoziologie und einer feministisch orientierten, die Geschlechterordnung in den Mittelpunkt stellenden Arbeitsforschung vorherrschte. Die verschiedenen Gründe und Konsequenzen der damit angedeuteten Rezeptions- und Kooperationsblockaden können im Folgenden – am Ende meines Beitrags – nur kurz gestreift werden. Wichtiger scheint mir für unseren heutigen Diskussionszusammenhang zweierlei: zum einen der Umstand, dass dieses schlechte Verhältnis – von alternativ empfundenen Forschungsperspektiven und (zum Teil wechselseitiger) Ignoranz gekennzeichnet – nach wie vor die Diskussionsatmosphäre mitprägt und damit Verständigung erschwert. Zum anderen aber zeigen sich heute sehr deutlich neue Chancen des Dialogs und der Kooperation. Klarer als früher, so meine ich, sind die Chancen für eine Konvergenz von Analyse- und Kritikperspektiven beider „Lager" erkennbar, die sich sowohl aus den theoretischen Implikationen der unterschiedlichen Ansätze als auch aus den gegenwärtigen realen Entwicklungstendenzen in der Arbeitssphäre selbst ergeben. Diese Chancen betonend, möchte ich im Folgenden drei Thesen zum Verhältnis der aus dem industriesoziologischen Hauptstrom stammenden subjektorientierten und der feministisch orientierten Arbeitsforschung formulieren und kurz erläutern.

1) *Eine subjektorientierte und zugleich herrschaftskritische Arbeitssoziologie hat mit einer feministischen Perspektive auf Arbeit viele Berührungspunkte und Gemeinsamkeiten – sowohl in der Sache als auch in der theoretischen Ausrichtung.*

Zum Verständnis dieser These ist ein stichwortartiger Rekurs auf die Geschichte der industrie- und betriebssoziologischen Disziplin nötig. Die deutsche Industriesoziologie der 70er und frühen 80er Jahre, in der ich meine Erstsozialisation als Forscher erfuhr, zeichnete sich durch einen relativ engen Bezug zur Marxschen Kritik der politischen Ökonomie und damit gleichsam einen eingebauten objektivistischen Überhang aus. Im Mittelpunkt standen die Strukturzusammenhänge kapitalistischen Wirtschaftens, die es galt, bis in die feinsten Verästelungen der Arbeitsprozesse hinein zu verfolgen, um ihre Konsequenzen für die Entwicklung *der* menschlichen Arbeit dingfest zu machen. Dem entsprach sehr lange ein ganz unzureichender, technizistisch-eindimensionaler Arbeitsbegriff, der auf die drei M's fokussierte: male, manufacturing, manual labour. Auch wenn die Nachwirkungen zum Teil heute noch deutlich spürbar sind: Inzwischen wurden diverse Anläufe zur gründlichen Revision und Erweiterung dieses Arbeitsbegriffs gemacht, die die Möglichkeiten des Dialogs mit der feministischen Forschung verbessern.

Unter dem Einfluss der Labour Process Debate – mit ihrem Fokus auf die Kontrolle von Arbeit – und der Lektüre von Cornelius Castoriadis (Castoriadis 1975) habe auch ich meine Vorschläge hierzu vorgelegt. Ich habe versucht, den eigentümlichen Herrschaftscharakter kapitalistisch verfasster Arbeit, der darin besteht, die Subjekte von der Organisation und Leitung der Arbeit zugleich auszuschließen *und* sie daran zu beteiligen, herauszuarbeiten. Einerseits beobachten wir als die dominante Tendenz die zunehmende Fremdbestimmung von Arbeitsverhältnissen, des Ausschlusses der Subjekte aus den für sie relevanten Entscheidungen; andererseits und zugleich aber auch die Notwendigkeit des Einschlusses, der Beteiligung der Subjekte. Dies kann auf die profunde Pseudo-Rationalität der Fremdbestimmung zurückgeführt werden, die ihre eigenen Dysfunktionalitäten und Lücken immer wieder selbst produziert – die dann durch vielfältiges subjektives Zutun und informelle Kooperationsleistungen im Arbeitsalltag überspielt, geschlossen und ausgebügelt werden. Luhmann hat das, aus der Perspektive der Organisation, „brauchbare Illegalität" genannt (Luhmann 1964: 304ff.). Aus der Subjektperspektive heraus nenne ich es notwendige Selbsttätigkeit. Sie hat zum einen ein funktionales Moment, ist essentiell für die Funktionsfähigkeit jeder Organisation, zum anderen aber auch ein eigensinniges, widerständiges Moment. In ihr zeigen sich Keime individueller und kollektiver Autonomie innerhalb des heteronomen Rahmens von Arbeit und Organisation (vgl. Wolf 1999).

Wo sind die Berührungspunkte eines solchen Ansatzes mit der Genderperspektive? Dass die traditionelle Industriesoziologie zum Gutteil geschlechtsblind blieb, zeigte sich sowohl in ihrer Übernahme der gesellschaftlich gültigen Gleichsetzung von Arbeit mit Erwerbs- bzw. Lohnarbeit als auch beispielsweise in ihrem Verständnis von Arbeits-Qualifikationen, das geschlechterspezifische und -hierarchische Zuschreibungen und Unterscheidungen unreflektiert mittransportierte. Feministisch orientierte soziologische Analysen betrachten Geschlechterverhältnisse hingegen von vornherein als genuine Herrschaftsverhältnisse, die zwar mit anderen Vergesellschaftungsmechanismen verschränkt und durch diese vermittelt sich durchsetzen, aber auf diese nicht reduziert werden können. Geschlechtsspezifische Zuweisungen und Ausgrenzungen bilden eine eigene Quelle gesellschaftlicher Heteronomie. In dieser allgemeinen Perspektive werden auch Arbeit und Arbeitsorganisation zu wichtigen Themenfeldern von Genderforschung. Das Geschlechterverhältnis differenziert und hierarchisiert die Arbeitsmärkte und strukturiert auch die Produktionsprozesse mit: in Gestalt vertikaler Trennungslinien zwischen Berufen, Tätigkeiten, ja Lebensbereichen und entsprechender Über- und Unterordnungsverhältnisse einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (vgl. Gottschall 1995; Tilly/Tilly 1998).

Dem empirischen Nachweis solcher in die gesellschaftliche Organisation der Arbeit eingelassener heteronomer Geschlechterverhältnisse und ihren Konsequenzen

widmete sich eine Vielzahl theoretisch unterschiedlich ansetzender Studien. Entgegen der Annahme einer Tendenz zu allgemeiner Austauschbarkeit der Arbeitenden und zunehmender Nivellierung von Differenzen zeigt sich in diesen Studien immer wieder die beharrliche Relevanz der Polarisierung und Hierarchisierung der Geschlechter auch in der Produktionssphäre – dem vermeintlichen Reich der Notwendigkeit, des Sachzwangs und der ökonomischen Rationalität. Aus der Perspektive des Geschlechterverhältnisses betrachtet, erweisen sich jene Sachzwänge und jene Rationalität in einem weit größeren Ausmaß als Formen von Rationalisierung (im Freudschen Sinne) und Ideologie, als es sich die traditionelle Arbeitssoziologie je eingestand (vgl. Becker-Schmidt 1994).

Besonders wichtig scheint mir dabei der Hinweis darauf, dass bestimmte Tätigkeitsbereiche und -dimensionen gesellschaftlich gar nicht als Arbeit anerkannt bzw. als solche unsichtbar gemacht und gehalten werden. Dies betrifft bekanntlich einerseits die „externen" (bzw. externalisierten) Reproduktionsvoraussetzungen des Erwerbsarbeitssystems (die vorrangig Frauen zugewiesene unbezahlte Haus- und Erziehungsarbeit), andererseits aber auch „interne" Momente und Funktionsbedingungen besonderer Art. Sie kommen hier als spezifische, nicht-formalisierte Qualifikationen und Verhaltenspotentiale in den Blick, die in der deutschen Diskussion zunächst unter dem missverständlichen Titel „weibliches Arbeitsvermögen" thematisiert wurden (vgl. z.B. Ostner 1983). Sie sind durch Empathie, Erfahrungswissen, Intuition, Fürsorglichkeit, Geduld charakterisiert. Offiziell als solche in weiten Teilen des Erwerbssystems kaum abgefordert, ja verpönt und ausgegrenzt, sind solche Qualifikationen doch für die Aufrechterhaltung des Betriebs von jeher und in jedem Fall funktional notwendig und unerlässlich. Dem traditionellen, allein auf die „fachlichen" Qualifikationen und die „technische" Arbeit abhebenden Arbeitsbegriff mussten solche verdrängten und zugleich notwendigen Momente des Arbeitshandelns entgehen.

Diese grobe Skizze sollte zumindest angedeutet haben, wo sich eine revidierte industriesoziologische Perspektive, wie auch ich sie vertrete, mit feministischen Perspektiven trifft:

- im Interesse an den vergessenen, im gesellschaftlichen Rationalisierungsprozess verdrängten – und immer wieder neu verdrängten – Arbeitswirklichkeiten, die konstitutiv für die Reproduktion der Ordnung, aber auch für eine mögliche Veränderung derselben sind;
- im Interesse an der Kritik von Heteronomie, dem die normative Perspektive der Autonomie, im Sinne der individuellen und kollektiven Selbstgesetzgebung (d.i. Demokratie) korrespondiert.

Kommen wir zu meiner zweiten These:

2) Spätestens die Phänomene der „Entgrenzung" von Arbeit und Organisationen, wie sie seit einiger Zeit ins Blickfeld geraten, zwingen die Arbeitsforschung zur Aufnahme und Berücksichtigung der Gender-Perspektive.

Im Kontext von „Globalisierung", „Informatisierung" und „Vernetzung" erleben wir gegenwärtig einen gravierenden neuerlichen Schub der „Entgrenzung" von ökonomischem und technischem Handeln. Dabei treten sehr unterschiedliche Faktoren, die eine Aufweichung und Verschiebung bislang gültiger sozialer Grenzziehungen zur Folge haben, in Wechselwirkung: veränderte – vermeintlich „deregulierende" – Schwerpunktsetzungen der Staatsaktivität im Bereich der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen, am Modell des „Netzwerk-Unternehmens" (Castells 1996: 151 ff.) orientierte Neujustierungen der Unternehmens- und Betriebsorganisation, der Bedeutungsverlust des „Normalarbeitsverhältnisses" als Norm und quantitative „Normalität", die Entwicklung eines flexibleren Arbeitszeitregimes (durch Ausweitung von Teilzeitarbeit, Entstandardisierung und Flexibilisierung von Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeiten), das Diffuserwerden der Grenzen des Arbeitsortes (etwa durch Telearbeit, Leiharbeit, überbetrieblich organisierte Projekte), das Verwischen früherer Grenzen der Arbeitsteilung durch neue Arbeitskonzepte (wie Team-, Gruppen- oder Projektarbeit) und schließlich der Wegfall oder die Reduzierung von Schranken zwischen Erwerbsarbeit auf der einen und Freizeit bzw. Familienarbeit auf der anderen Seite (vgl. Döhl u.a. 2000).

Angesichts all dieser Faktoren erscheint „Entgrenzung" inzwischen „als leitende Tendenz der derzeitigen Veränderung der Arbeitsverhältnisse *insgesamt*" (Voß 1998: 474 [Hervorhebung im Original]). Der Entgrenzungsbegriff nimmt freilich nur die eine Seite der Medaille in den Blick: die befähigende und befreiende oder auch verunsichernde und belastende *Auflösung* der überkommenen Arbeitsstrukturen. Die andere Seite der Medaille fand zunächst in der Diskussion zu wenig Beachtung: der Sachverhalt nämlich, dass der Bedeutungsverlust bestimmter gesellschaftlicher Regulierungsmechanismen stets mit der Etablierung neuer Strukturen und Regelungen einhergeht. Die vollständige Frage muss also lauten: Welche Grenzziehungen durch regulierende Normen und Mechanismen fallen weg, und welche anderen (vielleicht schwächeren) Normen und Regelungsmechanismen treten – als *Grenzen* der Entgrenzung – an deren Stelle? Es kommt auf das neue Mischungsverhältnis an, auf die neuartige Verschränkung von ermöglichenden (entgrenzenden) und beschränkenden (begrenzenden) Aspekten der Arbeits und Organisationsstrukturen. Die konkreten Züge der neuen Formen institutioneller Einbettung von Arbeitsverhältnissen treten damit in Zukunft in das Zentrum der Arbeitsforschung und sind von ihr angemessen zu beschreiben und zu analysieren.

Die Lösung dieser Aufgabe stößt allerdings auf Probleme, die auch in der bisherigen Trennung zwischen den mit Arbeitsforschung befassten Disziplinen begründet liegen. Wie skizziert, betreffen Entgrenzungsbewegungen die Verfassung von Arbeit auf verschiedensten Ebenen, darunter etwa die Ebene der politisch-rechtlichen Regulierung von Arbeitsverhältnissen, die Ebene des mit dem Arbeitsmarkt korrespondierenden bzw. auf ihn zurückwirkenden Geschlechterarrangements, der Interessenvertretung, der Unternehmensorganisation, der technisch-organisatorischen Arbeits-

gestaltung, des Verhältnisses von Arbeits und Lebenswelt und der individuellen Arbeits und Berufsidentität. Bei Entgrenzungsprozessen treten also stets unterschiedliche gesellschaftliche Ebenen und Sphären in Wechselwirkung – will ich die Prozesse verstehen, muss ich diese verschiedenen Ebenen in den Blick bekommen. Und auf allen Ebenen haben wir es mit Spannungsverhältnissen und widersprüchlichen Gemengelagen zu tun, die unmittelbar auf andere Ebenen verweisen. So stehen etwa die neuen Grenzziehungen bei der Unternehmensorganisation in direkter Wechselwirkung mit der Neuregulierung der betrieblichen und überbetrieblichen industriellen Beziehungen, die wiederum von arbeitsrechtlichen Neunormierungen beeinflusst werden. Letztere schaffen Potentiale für eine weitergehende Entgrenzung des „Normalarbeitsverhältnisses", bringen gleichzeitig aber auch neue Grenzen für diese Entgrenzung hervor, die zusätzlich auf soziale Schranken beim Arbeitsangebot und im Geschlechterverhältnis stoßen. Und all dies steht im Wechselspiel mit dem Wandel der Arbeitsprozesse selbst und dem subjektiven Bezug auf Arbeit.

Die Dynamik der hier angesprochenen Entwicklung stellt nicht nur wissenschaftliche Disziplin-Grenzen in Frage, deren Aufrechterhaltung zunehmend zur Erkenntnis- und Gestaltungsbarriere wird. Sie setzt vor allem auch die Genderproblematik ganz oben auf die Tagesordnung der Arbeitsforschung. Die wechselseitigen Abhängigkeiten von Sphären und Dimensionen der Vergesellschaftung – für die feministische Diskussion schon immer zentrales Thema – treten spätestens jetzt auch für den Hauptstrom der industriesoziologischen Arbeitsforschung in den Vordergrund: Man muss nicht nur verstärkt interdisziplinär arbeiten, sondern – bei Strafe der Diagnose- und Prognoseunfähigkeit – vor allem auch den Blick auf die Geschlechterverhältnisse in der und jenseits der Erwerbssphäre öffnen. Eine Neuformierung der Arbeitsforschung erscheint notwendig, welche die Geschlechterverhältnisse als integralen, andere Ebenen und Dimensionen des Gegenstands überformenden Bestandteil der gesamten Analyseperspektive selbstverständlich mit einbezieht.

Als Beispiel für die Bemühungen in diese Richtung sei auf den Projektverbund „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit" hingewiesen, der von Nicole Mayer-Ahuja und mir am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen e.V. koordiniert wird und im selben Förderschwerpunkt des BMBF angesiedelt ist wie „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" (vgl. Wolf/Mayer-Ahuja 2002). Sechs empirische Teilprojekte untersuchen in diesem Verbund im Sektor Neue Medien und Kulturindustrie die institutionellen und organisatorischen Formen, die als neue Grenzen der Arbeit sich herausbilden. Neben soziologischen sind das betriebswirtschaftliche, psychologische und arbeitsrechtliche Teilprojekte – und eines, das explizit den Einfluss und die Neubestimmung des Geschlechterverhältnisses im Entgrenzungsprozess exemplarisch thematisiert und im Verbund geltend macht: „Neue Erwerbsformen und Geschlechterarrangements" von Karin Gottschall und Annette Henninger, die in diesem Band auch mit einem Beitrag vertreten ist.

3) Wir haben trotzdem mit dem Widerspruch zu kämpfen, dass diese Gemeinsamkeiten und Tendenzen einer Konvergenz noch immer nicht in angemessener Weise in den theoretischen Konzepten, Methoden und Arbeitsweisen der Arbeitsforschung zum Tragen kommen.

Wie anfangs angedeutet, wirken die starken Divergenzen von früher zweifellos nach. Das ist schon deshalb so, weil die Divergenzen auch institutionell verankert sind und fortgeschrieben werden. Durch die eingespurten, die Selbstperpetuierung einmal eingenommener Positionen verstärkenden Formen der Forschungsorganisation in den etablierten – außeruniversitären wie universitären – Forschungsinstitutionen (durch Schwerpunkte der Projektausrichtung, Formen der Projektabwicklung und Personalrekrutierung etc.) sind Rezeptions- und Kooperationsbarrieren zwischen einer herrschaftskritischen, subjektorientierten und einer feministischen, das Geschlechterverhältnis akzentuierenden Arbeitsforschung bislang immer wieder reproduziert worden. Diese Strukturen wird kein einfacher Willensakt überwinden können. Hinzu kommt, dass eine herrschaftskritische Industriesoziologie – jedenfalls eine des Typs, den ich umrissen habe und der meines Erachtens die größten Affinitäten zur feministischen Forschung besitzt – selbst im engen disziplinären Kontext eher marginal geblieben ist. Das führt nach meinem Eindruck sogar manchmal dazu, dass sie als Dialogpartner kaum wahrgenommen wird: weil die Aufmerksamkeit allzu sehr auf die institutionell herausgehobenen und sichtbaren Wortführer der Disziplin konzentriert bleibt.

Es gibt aber, wie ich gezeigt habe, ein paar Chancen – nicht mehr, aber auch nicht weniger – solche Barrieren zumindest an bestimmten Stellen zu überwinden. Solche Chancen ergeben sich nicht zuletzt auch im Rahmen dieses BMBF-Förderschwerpunktes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung", und vor allem die Aktivitäten des „GendA"-Netzwerks könnten viel dazu beitragen, dass sie erkannt und aufgegriffen werden. Wir sollten gemeinsam versuchen, daran mitzuarbeiten und diese Chancen zu nutzen.

Literatur

Becker-Schmidt, Regina 1994: Geschlechterverhältnis, Technologieentwicklung und androzentrische Ideologieproduktion. In: Beckenbach, Niels/van Treeck, Werner (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt-Sonderband 9. Göttingen, S. 527-538.

Castells, Manuel 1996: The Rise of the Network Society. The Information Age, Vol. I. Cambridge/Oxford.

Castoriadis, Cornelius 1975: Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie. Frankfurt a.M.

Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Sauer, Dieter 2000: Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen 1/2000, S. 5-17.

Gottschall, Karin 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M./New York, S. 125-162.

Luhmann, Niklas 1972: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin.

Ostner, Ilona 1983: Berufsform und berufliche Sozialisation von Frauen. In: Bolte, Karl Martin u.a. (Hg.): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt a.M./ New York, S. 110-140.

Tilly, Chris/Tilly, Charles 1998: Work Under Capitalism. Boulder/Oxford.

Voß, G. Günter 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1998, S. 473-487.

Wolf, Harald 1999: Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster.

–/Mayer-Ahuja, Nicole 2002: „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit" – Perspektiven der Arbeitsforschung. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 30, S. 197-205.

Annette Henninger

Neue Perspektiven für die Arbeitsforschung: Konzepte zur Untersuchung der Verknüpfung von 'Arbeit' und 'Leben' bei Alleinselbständigen

Der Fokus der deutschsprachigen Arbeitsforschung liegt auf der Analyse von Erwerbsarbeit in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, vorzugsweise in der industriellen Produktion. Daraus ergeben sich spezifische blinde Flecken, die bei der Untersuchung von Alleinselbständigen in der Kultur- und Medienindustrie sichtbar werden. Dabei handelt es sich um eine Gruppe, die quantitativ an Bedeutung gewinnt und geschlechtergemischt zusammengesetzt ist (Bögenhold/Leicht 2000). Alleinselbständige in den Kulturberufen gelten zudem als Trendsetter für neue Arbeits- und Lebensformen (Gottschall 1999; Gottschall/Schnell 2000). Beim Versuch, arbeits- und industriesoziologische Konzepte auf diese Untersuchungsgruppe zu übertragen, werden die Grenzen dieser Ansätze sichtbar.

Zunächst fehlt bei Alleinselbständigen die institutionelle Regulierung, der Normalarbeitsverhältnisse im deutschen Wohlfahrtsstaat unterworfen sind. Der Zugang zum Beruf, Qualifikations- und Qualitätsstandards, die Einkommens- und Marktposition sowie die soziale Absicherung gegen Risiken wie z.B. Arbeits- bzw. Auftragslosigkeit und Krankheit sind bei Alleinselbständigen anders reguliert als bei abhängig Beschäftigten. Aufgrund der fehlenden betrieblichen Einbindung müssen sie gezielte Strategien zur Marktbehauptung und individuelle Strategien des Risikomanagements entwickeln. Es erscheint naheliegend, zur Untersuchung der Marktbehauptungsstrategien von Alleinselbständigen auf professionssoziologische Konzepte zurückzugreifen. Diese sind jedoch auf die klassischen Professionen wie z.B. ÄrztInnen und JuristInnen zugeschnitten, in denen sich eine institutionalisierte Form der Selbstregulation etabliert hat. Die Regulation von Arbeit bei Alleinselbständigen in den Kultur- und Medienberufen unterscheidet sich also sowohl von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen als auch von den etablierten Professionen. Sie entspricht nicht dem dominanten Regulationsmodell von Erwerbsarbeit in der BRD (Gottschall/Betzelt 2001).

Zudem ist davon auszugehen, dass bei Selbständigen das Verhältnis zwischen 'Arbeit' und 'Leben' andere Formen annimmt als bei abhängig Beschäftigten. Bei der Suche nach theoretischen Konzepten zur Analyse der Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Privatleben stößt man auf einen weiteren blinden Fleck: In der Arbeitsforschung wird ein bestimmtes Verhältnis zwischen 'Arbeit' und 'Leben' vorausgesetzt – nämlich eine Segmentierung beider Bereiche, wie sie bei abhängig Beschäftigten unter den Bedingungen des Normalarbeitsverhältnisses vorzufinden ist. Dies trifft für Alleinselbständige nicht zu. Vielmehr ist anzunehmen, dass es bei dieser Gruppe zu Grenzverschiebungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben kommt. Um Wechselwirkungen zwischen

beiden Bereichen analysieren zu können, bedarf es daher einer Erweiterung des Analyserahmens klassischer arbeits- und industriesoziologischer Ansätze.

Schließlich ist bei der Frage nach der Verknüpfung von Arbeit und Leben nicht nur das Verschwimmen von Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit in den Blick zu nehmen. Es stellt sich zudem die Frage, wie Generativität, die Reproduktion der eigenen Arbeitskraft bzw. die Versorgung anderer unter den Bedingungen flexibler, marktabhängiger Erwerbsarbeit gewährleistet werden können. Ein Großteil dieser reproduktiven Tätigkeiten wird nach wie vor von Frauen erbracht. Damit rückt das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis bzw. die jeweils zwischen den Partnern ausgehandelten Geschlechterarrangements in den Fokus der Analyse. Hierzu gilt es, die Geschlechterblindheit der Arbeitsforschung zu überwinden, indem die Kategorie Geschlecht systematisch bei der Theoriebildung und bei der Konzipierung von Untersuchungen berücksichtigt wird.

Unser Projekt „Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements“[1] ist genau am Schnittpunkt dieser blinden Flecken der Arbeitsforschung angesiedelt. In dem Projekt werden die Erwerbsbiografien und die Arrangements von ‘Arbeit’ und ‘Leben’[2] bei Alleinselbständigen in den Berufsfeldern Journalismus, Webdesign und Softwareentwicklung untersucht. Dabei gehen wir von der Annahme aus, dass die untersuchten Beschäftigungsverhältnisse zwar einen hohen Grad an Autonomie beinhalten. Diese Autonomie beruht jedoch auf spezifischen Bindungen im Hinblick auf das Marktverhalten und die Gestaltung des Privatlebens. Ebenso gehen wir davon aus, dass die bei unserer Untersuchungsgruppe beobachtbaren Tendenzen zur Entgrenzung von Arbeit mit neuen Grenzziehungen einhergehen. Grenzen der Entgrenzung von Arbeit könnten beispielsweise darin bestehen, dass die neuen Erwerbsformen und -verläufe biografisch nicht stabil oder nur für bestimmte Personengruppen (Männer statt Frauen, Kinderlose statt Eltern) realisierbar sind. Gegentendenzen zu einer Entgrenzung von Arbeit können sich auch in Form reflexiver Grenzziehungen auf individueller Ebene manifestieren. Denkbar ist auch, dass sich neue Formen einer kollektiven Regulierung von Arbeit herausbilden, zum Beispiel über die Gesetzgebung,[3] durch kollektive Interessenvertretungen wie Berufsverbände und Gewerkschaften (Gottschall/Schnell 2000; Betzelt 2003) sowie über berufs- und branchenbezogene Netzwerke (Windeler/Sydow 2001).

Unser Forschungsinteresse richtet sich damit einerseits auf die berufliche Situation der Befragten unter den Bedingungen freiberuflicher Arbeit, andererseits auf die Frage nach dem Verhältnis zwischen ‘Arbeit’ und ‘Leben’ sowie auf mögliche Veränderungen partnerschaftlicher Geschlechterarrangements. Methodisch ist die Untersuchung überwiegend als qualitative Querschnittsstudie angelegt. ExpertInnengespräche und eine Sekundäranalyse erwerbstruktureller und haushaltsbezogener Daten bieten Einblick in die Struktur des Feldes und die Sozialstruktur von Alleinselbständigen. Erwerbsbiografische Interviews und Feldbeobachtungen liefern Erkenntnisse über die indiviuellen Strategien und Deutungsmuster von selbständig Erwerbstätigen in den untersuchten Berufsfeldern.

Die Untersuchung macht es erforderlich, die beschriebenen Begrenzungen der Arbeitsforschung zu überwinden und neue Perspektiven zu entwickeln. Im Beitrag stelle ich den hierfür entwickelten Analyserahmen zur Diskussion. Als Schlüsselkonzept nutze ich dafür das Konzept des Arbeitskraftunternehmers, das eingangs kurz vorgestellt wird (Abschnitt 1). Wie eine kritische Prüfung des Arbeitskraftunternehmer-Konzepts zeigt, muss der Ansatz für die vorliegende Untersuchung ergänzt werden. Ansatzpunkte hierfür werden in anglo-amerikanischen Untersuchungen über Alleinselbständige sowie im Konzept der Alltäglichen Lebensführung und in der sozialstrukturell orientierten, geschlechtersensiblen Lebenslaufforschung aufgezeigt (Abschnitt 2). Im Fazit (Abschnitt 3) werden die zentralen Überlegungen nochmals zusammengefasst und den verfügbaren Daten über Alleinselbständigkeit in den untersuchten Berufsgruppen gegenübergestellt. Dabei komme ich auf die Ausgangsthese zurück, dass eine Untersuchung der Verknüpfung von Arbeit und Leben bei Alleinselbständigen neue Perspektiven für die Arbeitsforschung eröffnen kann.

1. Alleinselbständige als Arbeitskraftunternehmer?

Als Schlüsselkonzept zur Untersuchung der Verknüpfung von Arbeit und Leben bei Alleinselbständigen bietet sich das Konzept des Arbeitskraftunternehmers (Voß 1998; Voß/Pongratz 2001) an. Erwerbsarbeit und Leben werden in diesem Ansatz in einem systematischen Zusammenhang gesehen, wobei die These einer Entgrenzung von Arbeit einen zentralen Stellenwert hat. Damit überwindet das Konzept des Arbeitskraftunternehmers die Erwerbsarbeitszentriertheit der Arbeitsforschung und geht zugleich über professionssoziologische Ansätze hinaus, die bislang den ‘privaten’ Bereich der Nicht-Erwerbsarbeit systematisch vernachlässigen (Schnell 2003).

Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers entstand im Rahmen der Debatte über veränderte Anforderungen an abhängig Beschäftigte in der Industrie im Zuge neuer Management- und Produktionskonzepte. Voß und Pongratz beanspruchen, mit dem Ansatz generelle Tendenzen der Entwicklung von Arbeit im Kapitalismus idealtypisch zu beschreiben. Dabei identifizieren sie den Typus des Arbeitskraftunternehmers als neuen Leittypus im Postfordismus, der den Typus des verberuflichten Arbeitnehmers ablöst. Mit dem Übergang zum Arbeitskraftunternehmer steigt Voß und Pongratz zufolge der Druck zur Selbstvermarktung auch bei abhängig Beschäftigten. Dies biete einerseits Chancen zur Ausweitung von Handlungsspielräumen, andererseits sei damit auch die Gefahr neuartiger Belastungen verbunden. Im Rahmen postfordistischer Rationalisierungskonzepte der Unternehmen seien die Beschäftigten mit der Anforderung konfrontiert, die Verausgabung ihrer Arbeitskraft zunehmend selbst zu kontrollieren, ihre Fähigkeiten und Leistungen zweckgerichtet und kostenbewusst selbst herstellen und vermark-

ten zu müssen. Dabei komme es zu einer verstärkten Selbst-Ökonomisierung, indem der alltägliche Lebenshintergrund auf die Erfordernisse der Erwerbssphäre ausgerichtet werde (Voß 1998: 477f.).

Beim Typus des Arbeitskraftunternehmers ist also eine Annäherung der Merkmale abhängiger und selbständiger Arbeit zu konstatieren. Damit bietet das Konzept durchaus Anknüpfungspunkte für eine Analyse selbständiger Arbeit. Der Fokus liegt jedoch auf der Identifizierung von neuen Anforderungen, die sich aus den Rationalisierungsstrategien der Unternehmen ergeben. Wie die Subjekte sich diese neuen Anforderungen aneignen und welche Kompetenzen und Ressourcen hierzu erforderlich sind, bleibt offen. Die Frage nach der individuellen Aneignung (betrieblicher) Anforderungen ist allerdings für unsere Untersuchung zentral, die nach individuellen Marktbehauptungsstrategien und nach reflexiven Grenzziehungen zwischen Arbeit und Leben fragt. Für die Untersuchung von Alleinselbständigen in hochqualifizierten Dienstleistungstätigkeiten muss das Konzept des Arbeitskraftunternehmers demnach erweitert werden.

Ebenso finden sich Hinweise darauf, dass der Arbeitskraftunternehmer implizit als männlicher Idealtypus konzipiert ist. Zwar ist die Verknüpfung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit bei Voß und Pongratz durchaus angedacht und wird für den Typus des verberuflichten Arbeitnehmers ausgeführt. Dieser Typus war ihrem Ansatz zufolge mit einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verbunden, die Männer auf den Erwerbsbereich und Frauen auf Haus- und Familienarbeit verwies. Während das Leben des verberuflichten Arbeitnehmers noch wenig durchstrukturiert und „primär rekreationsorientiert" gewesen sei, werde das Leben des Arbeitskraftunternehmers nun entsprechend den Erfordernissen der Erwerbsarbeit durchrationalisiert (Voß 1998: 478). Dabei komme es zu Grenzverschiebungen zwischen Arbeit und Leben. Beispiele hierfür sieht Voß (1998: 474f.) u.a. in der zunehmenden zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit, erhöhten Mobilitätsanforderungen, im Einsatz von interaktiven Informations- und Kommunikationssystemen sowie in der betrieblichen Nutzung der Fähigkeit der Arbeitskräfte zur Eigenmotivierung und selbständigen Sinnsetzung.

Als problematisch erscheint zunächst, dass im Konzept ein eingeschränktes Verständnis von 'Leben' in Form von 'Freizeit' entwickelt wird. Schon der verberuflichte Arbeitnehmer war nach Voß und Pongratz durch die Delegation von Reproduktionsaufgaben an die nicht-erwerbstätige Ehefrau von Haus- und Sorgearbeit entlastet. Die Annahme der Nicht-Zuständigkeit von Männern für den Reproduktionsbereich geht auch in den neuen Leittypus des Arbeitskraftunternehmers ein. Dabei verändert sich lediglich das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit im Sinne einer Funktionalisierung des 'Lebens' für den Erwerbsbereich. Dass das Leben oder Bezugspersonen außerhalb der Erwerbsarbeit auch eigene Anforderungen an die Arbeitenden stellen können, bleibt unberücksichtigt. Für die Mehrzahl der Frauen ebenso wie für viele Männer ist diese Annahme jedoch unzutreffend. Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers enthält damit einen männlichen bias: Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Freizeit bei Männern, die in einem traditionellen Geschlechterarrangement leben, werden als gesamtgesellschaftliche Entwicklung verallgemeinert.

Abweichend vom Arbeitskraftunternehmer-Konzept lassen sich bereits für die Phase des verberuflichten Arbeitnehmers Verschiebungen in den Geschlechterarrangements konstatieren. In Westdeutschland war eine Erosion des starken Familienernährer-Modells zu beobachten, in deren Verlauf sich eine modernisierte Variante mit einem vollzeiterwerbstätigen Familienernährer und einer teilzeitbeschäftigten Ehefrau herausbildete. In Ostdeutschland blieben dagegen bislang eher egalitäre Erwerbsmuster erhalten (Dingeldey 2002). Während schon diese empirisch zu beobachtenden Veränderungen im Konzept nicht aufgehoben sind, bleibt bei Voß und Pongratz völlig offen, wie sich das Geschlechterarrangement mit dem Übergang zum Arbeitskraftunternehmer verändert.

Voß räumt den „geschlechtsspezifisch-männlichen bias" des Arbeitskraftunternehmers durchaus ein (Jurczyk/Voß 2000). Voß und Jurczyk werfen in diesem Zusammenhang eine Reihe von Fragen auf, die empirisch zu beantworten seien: An wen werden mit dem Übergang zum Arbeitskraftunternehmer reproduktive Tätigkeiten delegiert? Was geschieht, wenn zunehmend auch Frauen zu Arbeitskraftunternehmerinnen werden? Entwickeln sich möglicherweise „Arbeitsmonaden beiderlei Geschlechts, die jeweils für ihre eigene Reproduktion zuständig sind?" (Jurczyk/Voß 2000: 155). Und, so wäre im Hinblick auf unsere Untersuchung zu ergänzen, mit welchen Geschlechterarrangements ist dieser neue Typus verbunden, sofern Arbeitskraftunternehmerinnen und Arbeitskraftunternehmer in Partnerschaften leben?

2. Notwendige Erweiterungen des Arbeitskraftunternehmer-Konzepts

Wie die vorangegangene Analyse gezeigt hat, muss das Konzept des Arbeitskraftunternehmers für unsere Untersuchung sowohl im Hinblick auf die Analyse der individuellen Marktbehauptungsstrategien von Alleinselbständigen als auch im Hinblick auf eine systematische Berücksichtigung von Geschlechterarrangements erweitert werden. Anregungen für die Untersuchung individueller Marktbehauptungsstrategien können empirischen Studien aus dem anglo-amerikanischen Raum entnommen werden, die sich auf das Konzept von 'portfolio work' beziehen. Ebenso ist die Einbindung von Alleinselbständigen in regionale Produktionsnetzwerke zu berücksichtigen, denen eine wichtige Rolle bei der Regulation von Arbeitsmärkten in den hier interessierenden Berufsfeldern zugeschrieben wird. Ansatzpunkte für eine gendersensible Erweiterung des Arbeitskraftunternehmer-Konzepts bieten das Konzept der Alltäglichen Lebensführung sowie die sozialstrukturell orientierte Lebenslaufforschung. Beide Ansätze arbeiten heraus, dass sich aus der institutionellen Regulie-

rung von Erwerbsarbeit und Familie in der Bundesrepublik Unterschiede für die Lebensführung von Frauen und Männern ergeben. Neben einer systematischen Verknüpfung von 'Arbeit' und 'Leben' liegt der Beitrag dieser Konzepte auch in der Sensibilisierung für die Auswirkungen einer ungleichen Verfügung über Ressourcen auf die Alltagsgestaltung sowie für die Akkumulation von Risiken im Lebenslauf.

2.1 Anregungen für die Analyse selbständiger Arbeit

In anglo-amerikanischen Studien wird der Begriff 'portfolio work' als deskriptiver Zugriff zur Beschreibung empirischer Trends der Arbeitsmarktentwicklung genutzt. Nach Handy (1994) verfügen 'portfolio workers' über professionelle Fähigkeiten, die sich in die Alleinselbständigkeit transferieren lassen. Sie erheben Honorare für ihre Arbeit, können relativ frei über ihre Zeit verfügen, arbeiten für mehrere Auftraggeber und bauen dabei ein 'portfolio' auf, das aus „bits and pieces of work for different clients" besteht (Handy 1994: 175).

Fraser und Gold (2001) vergleichen unter Bezugnahme auf dieses Konzept die Arbeitssituation freiberuflich tätiger ÜbersetzerInnen und LektorInnen in Großbritannien. Deutliche Unterschiede zwischen beiden Berufsfeldern zeigen sich im Arbeitskräfteangebot, das über die für die Berufsausübung erforderliche Qualifikation, sowie durch die Nachfragestruktur reguliert wird. Zugleich fanden die Autorinnen auch Unterschiede innerhalb der Berufsgruppen, die sie auf die jeweils spezifische – mehr oder weniger gesicherte – individuelle Marktposition zurückführen. Unterschiede in den Arbeits- und Absatzmärkten rufen demzufolge bei den betrachteten Berufsgruppen Differenzierungen in den beruflichen Chancen und den Ressourcen für individuelles Handeln hervor.

Offen bleibt jedoch, wie 'portfolio work' durch Institutionen oder andere Formen der Regulierung von Arbeit strukturiert wird und wie sich individuelle Marktbehauptungsstrategien mit kollektiven Strategien verbinden lassen. Eine solche Verknüpfung stellen Ansätze her, die davon ausgehen, dass Alleinselbstständige in projektförmig organisierten Branchen wie der IT- sowie in der Medien- und Kulturindustrie in branchenspezifische Netzwerke eingebunden sind. Einige AutorInnen konzipieren solche Netzwerke als ermöglichenden Kontext für individuelles Handeln, da sie den Zugang zum Arbeitsmarkt, die Arbeitsbedingungen und die Qualitätsstandards regulieren.[4] Windeler und Sydow (2001) sehen in diesen Netzwerken neue informelle Formen der kollektiven Interessenregulierung, die allerdings weniger krisenresistent seien als die Regulation von Arbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Andere AutorInnen verweisen auf mögliche negative Effekte der Netzwerksteuerung in Form von Schließungsprozessen. Baumann (2002) weist solche Schließungsprozesse anhand der Rekrutierungspraxis in der britischen und deutschen Filmindustrie nach: Während aus der Perspektive der Freelancer persönliche Kontakte und damit Netzwerkbeziehungen zentral für den Zugang zum Arbeitsmarkt sind, erscheint aus der Perspektive der Produktionsfirmen der Rückgriff auf bekanntes Personal und damit eine Schließungsstrategie rational. Kotamraju (2002) zeigt am Beispiel von WebdesignerInnen in den USA, dass aufgrund des fließenden Qualifikationsprofils und der rasanten technischen Entwicklung bei dieser Berufsgruppe der Zwang zur ständigen Aktualisierung der Qualifikation zu einer informellen Zugangsbarriere zum Arbeitsmarkt wird.

Eine vergleichende quantitative Studie über 'new media workers' in sechs europäischen Ländern (Gill 2002) liefert zudem erste Erkenntnisse im Hinblick auf geschlechtersegregierende Wirkungen der Regulation von Arbeit über Netzwerke. Die damit verbundene Individualisierung biografischer Risiken, die Informalität von Arbeitspraktiken und Beziehungen sowie die geforderte Flexibilität, so Gill, wirkten sich zum Nachteil von Frauen aus. Zudem verhindere die Dominanz von individualistischen und meritokratischen Diskursen, dass die betroffenen Frauen ihre Situation als Ergebnis geschlechtsspezifischer Benachteiligung begreifen.

Der Fokus der vorgestellten Studien liegt bei der Analyse von Erwerbsarbeit. Mit Ausnahme der Studie von Gill (2002) wird die Verknüpfung von Arbeit und Leben bei Alleinselbständigen dabei nicht in den Blick genommen, ebenso wenig die mit dieser neuen Erwerbsform einhergehenden Geschlechterarrangements. Anregungen für eine Erweiterung des Arbeitskraftunternehmer-Konzepts in dieser Hinsicht müssen also bei anderen Konzepten gesucht werden.

2.2 Anregungen für die Analyse der Verknüpfung von Arbeit und Leben

Das Konzept der Alltäglichen Lebensführung (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" 1995) entstand im Rahmen von empirischen Untersuchungen zur Alltagsbewältigung berufstätiger Eltern. Untersucht wird die alltägliche Praxis von Personen in Beruf, Haushalt, Familie, etc. sowie die Verknüpfung unterschiedlicher Lebensbereiche im Alltag. Besonderes Augenmerk richtet sich dabei auf das Zusammenwirken von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Wie Jurczyk und Rerrich (1993) hervorheben, wirken durch die Einbindung der Familienmitglieder in unterschiedlich strukturierte Handlungsfelder 'Zentrifugalkräfte' auf die Familie ein. Wie die Autorinnen herausarbeiten, liegt die Verantwortung für die Aufrechterhaltung eines gemeinsamen Alltags vor allem bei den Frauen. Sind kleinere Kinder vorhanden, ist zudem die unbezahlte oder bezahlte Mithilfe weiterer Frauen (z.B. Großmütter oder Tagesmütter) erforderlich. Erwerbstätige Frauen mit Kindern, so Jurczyk (2000), verfügen kaum über wirklich freie Zeit, da Nicht-Erwerbsarbeitszeiten von Reproduktions- und Sorgearbeit und von der Herstellung eines gemeinsamen Familienalltags beansprucht werden.

Dieser Befund ist für unsere Untersuchung bedenkenswert, da davon auszugehen ist, dass bei Alleinselbständigen Freizeitaktivitäten sowie soziale und berufliche Netzwerke eng mit der Erwerbsarbeit verknüpft sind. Die fehlende Verfügung über freie

Zeit, die erforderlich ist, um sich in solchen Netzwerken zu etablieren, könnte also zur informellen Barriere für die Marktbehauptung von alleinselbständigen Frauen mit Kindern werden.

Behringer und Jurczyk (1995) untersuchen mit Hilfe des Konzepts der Alltäglichen Lebensführung, ob sich bei freiberuflich tätigen JournalistInnen mit Kindern aufgrund der relativ offenen Arbeits- und Lebensbedingungen neue Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung identifizieren lassen. Ihre empirischen Befunde zeigen, dass die Möglichkeit zur zeitlichen Selbstbestimmung eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in der Familie ist. Entscheidend ist das Vorhandensein egalitärer Orientierungen. Die Verantwortung für die Sorgearbeit und die Koordination des familiären Alltags liegen jedoch auch in solchen Partnerschaften überwiegend bei den Frauen, während die Männer bestenfalls einzelne Aufgabenbereiche übernehmen. Behringer und Jurczyk weisen zudem nach, dass eine gute Ausbildung, persönliche Ressourcen, soziale Kompetenzen und eine materielle Absicherung entscheidende Voraussetzungen für eine eigenständige Stabilisierung der Lebensführung sind. Fehlen diese Voraussetzungen, führt die offene Lebenssituation für die Betroffenen zu erheblichen Belastungen.

In der synchronen Perspektive, die im Ansatz der Alltäglichen Lebensführung entwickelt wird, liegen zugleich die Stärken des Konzepts wie auch seine Grenzen für die Zwecke unserer Untersuchung. Der Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbs- und Lebensformen im Zeitverlauf, die Kumulation von für Alleinselbständige typischen Risiken (z.B. längere Auftragslosigkeit, Krankheit, ungenügende Alterssicherung) sowie die individuellen Bewältigungsstrategien werden in der synchronen Perspektive nicht erfasst. Ergänzend ist also für unsere Untersuchung eine diachrone, auf den Lebenslauf gerichtete Perspektive erforderlich.

Eine solche Perspektive wird von Born, Krüger und Lorenz-Meyer (1996) entwickelt, die die geschlechtsspezifischen Wirkungen von Institutionen auf die Lebensläufe von verheirateten Frauen mit Kindern analysieren. Die Autorinnen unterscheiden entlang der Teilhabechancen am Erwerbs- und Familiensystem eine männliche und eine weibliche Normalbiografie. Während sich für Männer Familie und Arbeitsmarkt problemlos addieren lassen, haben Frauen mit Vereinbarkeitsproblemen zu kämpfen, da die Institution Familie für sie andere Normen und Verfügbarkeitsansprüche mit sich bringt. Die Zuweisung von Familienaufgaben an Frauen wird zusätzlich durch die Angebotsstruktur von 'familialen Anliegerinstitutionen' (Kindergarten, Schule, Kranken- und Altenversorgung) sowie durch Lohnvorteile für Männer gestützt. In den Lebensläufen von erwerbstätigen Frauen mit Kindern schlägt sich dies längerfristig in prozessualer Ungleichheit nieder (Born et al. 1996: 300).

Es ist durchaus denkbar, dass bei Alleinselbständigen prozessuale Ungleichheit für Frauen und Männer zum Problem werden kann. Die geringe institutionelle Regulierung von Arbeit kann hier zur Kumulation von Risiken führen, wenn es den Individuen nicht gelingt, geeignete Strategien des Risikomanagements zu entwickeln, bzw. wenn sich über kollektive Handlungsformen keine neuen Regulationsmuster herausbilden.

3. Fazit: Plädoyer für ein erweitertes Arbeitskraftunternehmer-Konzept

Das hier vorgestellte Forschungskonzept will die eingangs identifizierten blinden Flecken der Arbeitsforschung – ihren Fokus auf das Normalarbeitsverhältnis, die Vernachlässigung der Verknüpfung von Arbeit und Leben sowie ihre Geschlechterblindheit – überwinden. Hierzu werden Anknüpfungspunkte im Arbeitskraftunternehmer-Konzept gesehen. Wie die kritische Prüfung dieses Konzepts ergab, bleibt dieser Ansatz mit seiner Konzentration auf abhängige Erwerbsarbeit und seinem männlichen Bias zwar einerseits den Begrenzungen der Arbeitsforschung verhaftet. Andererseits bietet er mit seinem Fokus auf die Wechselwirkungen zwischen 'Arbeit' und 'Leben' und auf die zunehmende Selbstvermarktung der Erwerbstätigen auch die Chance zur Überwindung eben dieser Begrenzungen. Um die individuellen Marktbehauptungsstrategien von Alleinselbständigen und einen möglichen Wandel von Geschlechterarrangements bei dieser Gruppe untersuchen zu können, muss der Arbeitskraftunternehmer-Ansatz durch andere Theoriekonzepte ergänzt werden.

Anregungen zur Übertragung des Arbeitskraftunternehmer-Konzepts auf die Analyse selbständiger Arbeit liefern zum einen die vorgestellten empirischen Studien über individuelle Marktbehauptungsstrategien. Dabei wird deutlich, dass die Struktur von Angebot und Nachfrage in unterschiedlichen Berufsfeldern sowie die individuelle Marktposition als strukturierende Rahmenbedingungen bei der Analyse zu berücksichtigen sind. Die vorgestellten Netzwerkansätze arbeiten zum anderen heraus, dass die Einbindung in branchenspezifische Netzwerke eine wichtige Funktion beim Zugang zum Arbeitsmarkt hat. Demnach wäre nach der Einbindung von Alleinselbständigen in solche Netzwerke, nach Strategien der Inklusion und Exklusion sowie nach sozialstrukturellen Zugangsbarrieren und möglichen Geschlechtereffekten zu fragen.

Wie die vorgestellten Studien aus der Lebenslaufforschung sowie das Konzept der Alltäglichen Lebensführung aufzeigen, wird über die institutionelle Regulation von Arbeit auch der Rahmen für die unterschiedliche Vereinbarkeit von Arbeit und Leben für Frauen und Männer gesetzt. Demnach wäre zu fragen, wie durch branchenspezifische Netzwerke als neue Form der Regulation von Arbeit indirekt auch das Verhältnis von Arbeit und Leben reguliert wird. Neben einer systematischen Verknüpfung von Arbeit und Leben liegt der Beitrag dieser Konzepte auch in der Sensibilisierung für die Auswirkungen einer ungleichen Verfügung über Ressourcen auf die Alltagsgestaltung sowie für die Akkumulation von Risiken im Lebenslauf.

Auf der Basis der Befunde aus den hier vorgestellten empirischen Untersuchungen zur Alltäglichen Lebensführung sowie aus dem Kontext der Lebenslaufforschung

lässt sich das von Voß und Pongratz entwickelte Konzept entlang der Frage weiterentwickeln, mit welchem Geschlechterarrangement der Leittypus des Arbeitskraftunternehmers verbunden sein könnte. Dabei ist unter Rückgriff auf die Überlegungen von Jurczyk und Voß (2000) zunächst zu unterscheiden, ob ArbeitskraftunternehmerInnen beiderlei Geschlechts allein oder in einer Partnerschaft leben.

Falls der oder die ArbeitskraftunternehmerIn als Arbeitsmonade nur für seine oder ihre Erwerbsarbeit lebt, werden Reproduktionsarbeiten vermutlich an bezahlte DienstleisterInnen delegiert, sofern ein ausreichendes Einkommen vorhanden ist. Bleibt der ökonomische Erfolg aus, müssen diese Dienstleistungen unbezahlt erbracht werden, entweder in sozialen Netzwerken oder in Abhängigkeitsbeziehungen aus der Erwerbsarbeit, indem z.B. Lebensmitteleinkäufe an Praktikanten delegiert werden (Huber 2002). Dieses Modell führt jedoch zu deutlichen Problemen beim Management biografischer Risiken, und es ist fraglich, ob sich eine solche Lebensform längerfristig durchhalten lässt. Ebenso stellt sich die Frage, wie sich Generativität unter solchen Bedingungen organisieren lässt – oder ob der neue Leittypus des Arbeitskraftunternehmers zum Übergang in eine kinderlose Gesellschaft führt.

Falls weibliche oder männliche ArbeitskraftunternehmerInnen in einer Partnerschaft leben, ist anzunehmen, dass dabei 'dual-earner-couples' überwiegen, die es erlauben, das mit einer Alleinselbständigkeit verbundene finanzielle Risiko abzufedern. Zwar eröffnen die zeitliche Flexibilität dieser neuen Erwerbsform sowie die bei Hochqualifizierten verbreiteten egalitären Orientierungen grundsätzlich Chancen für mehr Egalität in den Geschlechterarrangements. Die vorgestellten empirischen Befunde zur Berufsgruppe der freien JournalistInnen stimmen hier jedoch skeptisch. Vermutlich wird die Verantwortung für das Funktionieren des Familienlebens auch in solchen Konstellationen überwiegend bei den Frauen liegen.

Dabei handelt es sich um theoriegeleitete Annahmen, die sich auf der Grundlage der im Rahmen dieses Beitrags vorgestellten Forschungskonzepte und empirischen Ergebnisse formulieren lassen. Welche Lebensformen und individuellen Strategien sich bei den untersuchten Alleinselbständigen herausbilden, bleibt in unserem Projekt empirisch zu überprüfen. Erste Ergebnisse aus der Sekundäranalyse vorhandener statistischer Daten sollen nun abschließend kurz skizziert werden.

Wie Leicht und Lauxen-Ulbrich auf der Basis einer Auswertung von Daten des Mikrozensus für Soloselbständige aller Berufsgruppen herausarbeiten, ist diese Gruppe im Hinblick auf die private Lebensform „keine besondere Spezies" (Leicht/Lauxen-Ulbrich 2002: 15f.). Etwa genauso häufig wie abhängig Beschäftigte leben auch Alleinselbständige privat allein (Frauen und Männer: 22%), in einer Partnerschaft ohne Kinder (Frauen: 39%, Männer: 42%), mit PartnerIn und Kind/ern unter 18 Jahren (Frauen: 33%, Männer: 35%) oder sind allein erziehend (Frauen: 6%, Männer: 1%). Statistisch gesehen, leben also etwa zwei Drittel der Soloselbständigen in einer Partnerschaft, und viele von ihnen haben betreuungspflichtige Kinder.[5]

Während die Lebenssituation von Alleinselbständigen insgesamt über die Daten des Mikrozensus statistisch gut dokumentiert ist, liegen detaillierte, repräsentative Daten über die hier interessierenden einzelnen Berufsgruppen (JournalistInnen, WebdesignerInnen und SoftwareentwicklerInnen) aufgrund des hohen Aggregationsniveaus der amtlichen Statistik nicht vor.[6] Es ist daher schwierig, Aussagen zur Sozialstruktur von Alleinselbständigen in einzelnen Berufsfeldern zu machen. Anhaltspunkte ergeben sich aus der BIBB/IAB-Befragung von 1998/1999, auf deren Basis Dostal (2002) Daten zur Sozialstruktur in den Kultur- und Medienberufen zusammenträgt.[7]

Insgesamt belegen die Daten der BIBB/IAB-Befragung das hohe Qualifikationsniveau der untersuchten Berufsgruppen. Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsfeldern zeigen sich im Anteil von Selbständigen, in der Altersstruktur sowie in der Geschlechterverteilung. Während der Anteil von Selbständigen bei den Computerberufen mit 10,6% in etwa dem Durchschnitt aller Berufe (11,3%) entspricht, liegt der Anteil der Selbständigen bei den künstlerischen Berufen, zu denen Dostal auch JournalistInnen und DesignerInnen zählt, mit 45,4% deutlich höher. Erwerbstätige in den Computerberufen sind jünger als im Durchschnitt aller Berufe. Dagegen ist der Altersdurchschnitt in den künstlerischen Berufen etwas höher. Als bemerkenswert hebt Dostal hervor, dass etwa 5% der Erwerbstätigen in diesem Berufsfeld 65 Jahre und älter sind. Die Computerberufe weisen nach den Daten der BIBB/IAB-Erhebung mit 16,8% einen vergleichsweise niedrigen Frauenanteil auf. Der Frauenanteil bei den künstlerischen Berufen entspricht dagegen mit 41,4% dem Durchschnitt aller Berufe (41,3%) (alle Daten aus: Dostal 2002: 201ff.).

Die Datenlage zur Sozialstruktur von Alleinselbständigen in den Berufsfeldern Journalismus, Softwareentwicklung und Webdesign ist also alles andere als befriedigend. Jedoch liefern die vorliegenden statistischen Daten Hinweise darauf, dass in den hier interessierenden Berufsfeldern Alleinselbständigkeit eine unterschiedliche Relevanz hat: Während in den künstlerischen Berufen, zu denen u.a. JournalistInnen und DesignerInnen zählen, hohe Anteile von Selbständigen zu verzeichnen sind, sind die Anteile von Selbständigen in den Computerberufen deutlich niedriger. Dies könnte sich auf die individuelle Marktposition von Alleinselbständigen in diesen Berufsfeldern sowie auf die kollektive Regulierung von Arbeit niederschlagen. Die unterschiedliche Altersstruktur und Geschlechterverteilung könnten zu unterschiedlichen Problemkonstellationen beim Versuch der Verknüpfung von Arbeit und Leben führen.

Die vorliegenden Daten liefern Anhaltspunkte dafür, dass ein großer Teil unserer Untersuchungsgruppe in Partnerschaften lebt, viele davon auch mit Kindern. Dass Alleinselbständige überwiegend als Arbeitsmonaden leben, kann also auf der Basis der vorliegenden statistischen Daten nicht bestätigt werden. Aufgrund der hohen Marktabhängigkeit könnte die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben insbesondere für Alleinselbständige mit Kindern oder betreuungsbedürftigen Angehörigen zur alltäglichen Herausforderung werden. Welche Lebensformen sich dabei aus individueller Perspektive als tragfähig erwei-

sen, welche Rahmenbedingungen und persönlichen Ressourcen zu welchen Arrangements führen, und welche partnerschaftlichen Geschlechterarrangements sich dabei herausbilden, bleibt in den geplanten erwerbsbiografischen Interviews empirisch zu überprüfen.

Hierzu erhoffen wir uns von unserer Untersuchung neue Einsichten, die wiederum in die Theoriebildung der Arbeitsforschung einfließen sollen. Die hier ausgeführten Vorschläge zu einer Erweiterung des Arbeitskraftunternehmer-Konzepts um eine explizite Geschlechterperspektive sowie die Anpassung des Konzepts für eine Analyse selbständiger Arbeit erscheinen geeignet, die Geschlechterblindheit der Arbeitsforschung sowie ihren einseitigen Fokus auf abhängige Beschäftigung im sogenannten „Normalarbeitsverhältnis" zu überwinden.

Anmerkungen

1 Das Projekt „Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements" (Leitung: Prof. Dr. Karin Gottschall, Bearbeitung: Dr. Annette Henninger) ist am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen angesiedelt. Das Projekt ist Teil des Projektverbunds „Grenzen der Entgrenzung" (Koordination: SOFI, Göttingen) und ist Teil des vom BMBF geförderten Projektverbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung".

2 'Arbeit' steht dabei für den Bereich der Erwerbsarbeit einschließlich der beruflichen Weiterbildung sowie des Engagements in berufsbezogenen Organisationen und Netzwerken, 'Leben' für den Bereich der Nicht-Erwerbsarbeit, der Tätigkeiten für die eigene Reproduktion, Familien- und Sorgearbeit, Freizeit, die Herstellung sozialer Bindungen, gesellschaftliches oder politisches Engagement umfasst.

3 Zu nennen wäre hier das Beispiel der Künstlersozialversicherung.

4 Für Deutschland vgl. Haak/Schmid (1999) für KünstlerInnen und PublizistInnen, Windeler/Sydow (2001) am Beispiel der Fernsehproduktion.

5 Zur Erwerbstätigkeit der Partnerin/des Partners liegen leider keine Daten vor.

6 Bislang folgen die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit (BA) der „Klassifizierung der Berufe" von 1992, in der die neuen Multimedia-Berufe nicht gesondert ausgewiesen sind. Lediglich für die IT-Berufe wurde per Runderlass der BA vom 1.3.2000 (Rd.Erl. Ia2-5400.1 (0) vom 1.3.2000) eine neue Zuordnung vorgenommen. JournalistInnen werden in den Statistiken der BA unter der Berufskennziffer 821/'Publizisten' mit anderen Berufsgruppen zusammengefasst. Besonders unübersichtlich ist die Zuordnung von Web-DesignerInnen. Sie können unter der BKZ 834/'Bildende Künstler' (angewandte Kunst) eingeordnet sein, sich unter den traditionellen Medienberufen im Printbereich wiederfinden (vgl. z.B. die Einordnung bei Dostal 2002: 235) oder sie werden als AbsolventInnen des neuen Ausbildungsberufs 'Mediengestalter für Digital- und Printmedien' den IT-Berufen zugerechnet. Der Mikrozensus folgt der Klassifikation der Berufe durch die BA und weist damit die gleichen Probleme auf. Das Sozioökonomische Panel hat ebenfalls eine zu grobe Berufsklassifikation und weist extrem niedrige Fallzahlen in einzelnen Kulturberufen aus.

7 Dostal fasst auf der Grundlage der Berufsklassifizierung der BA JournalistInnen und „sonstige künstlerische Berufe" – d.h. auch DesignerInnen – mit einem breiten Spektrum künstlerischer Berufe zusammen (Dostal 2002: 235f.). Für die Medienberufe greift er lediglich auf Daten über Lehrberufe im Druck- und Medienbereich zurück; diese Angaben bleiben hier unberücksichtigt.

Literatur

Baumann, Arne 2002: Informal labour market governance: the case of the British and German media production industries. In: Work, employment and society 16, 1, S. 27-46.

Behringer, Luise/Jurczyk, Karin 1995: Umgang mit Offenheit: Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung": Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen, S. 71-120.

Betzelt, Sigrid 2003: Professionalisierungsstrategien und Geschlechterarrangements in liberalisierten Dienstleistungsmärkten – Befunde aus der Kulturindustrie. In: Betzelt, Sigrid/Kuhlmann, Ellen (Hg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor – Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden, S. 105-118.

Bögenhold, Dieter/Leicht, René 2000: „Neue Selbständigkeit" und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. In: WSI-Mitteilungen 12/2000, S. 779-787.

Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar 1996: Der unentdeckte Wandel: Annäherungen an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Berlin.

Dingeldey, Irene 2002: „Der blinde Fleck" in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung. Kritik und Erweiterung der Forschungsperspektiven. ZeS-Arbeitspapier 2/2002. Bremen.

Dostal, Werner 2002: Berufe im Wandel: Anforderungen an die Entwicklung von Berufen im Kultur- und Medienbereich aufgrund des Einsatzes neuer Technologien. In: Zimmermann, Olaf/Schulz, Gabriele (Hg.): Kulturelle Bildung in der Wissensgesellschaft – Zukunft der Kulturberufe. Berlin/Bonn: Deutscher Kulturrat e.V., S. 181-236.

Fraser, Janet/Gold, Michael 2001: 'Portfolio Workers': Autonomy and Control amongst Freelance Translators. In: Work, Employment & Society 15, 4, S. 679-697.

Gill, Rosalind 2002: Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Europe. In: Information, Communication & Society 5, 1, S. 70-89.

Gottschall, Karin 1999: Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4/1999, S. 635-654.

–/Schnell, Christiane 2000: „Alleindienstleister" in Kulturberufen – Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten. In: WSI-Mitteilungen 12/2000, S. 804-810.

–/Betzelt, Sigrid 2001: Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur – Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung. ZeS-Arbeitspapier 18/2001. Bremen.

Haak, C./Schmid, G. 1999: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt? WZB Discussion Paper P99-506. Berlin.

Handy, Charles 1994: The Empty Raincoat. Making Sense of the Future. London.

Huber, Birgit 2002: Schnittstellendasein. Erfahrungen immaterieller Arbeit in der Multimediaindustrie. Vortrag auf der Tagung „Neue Medien und Arbeitswelt. Translokale Arbeits- und Organisationsformen als Herausforderung für die ethnographische Praxis". 26-28.09.2002, Universität Bonn.

Jurczyk, Karin 2000: Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In: Kudera, Werner/Voß, G. Günter (Hg.): Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen, S. 219-246.

–/Rerrich, Maria S. 1993: Lebensführung weiblich – Lebensführung männlich. Macht dieser Unterschied heute noch Sinn. In: Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S.: Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg im Breisgau, S. 279-309.

–/Voß, G. Günter 2000: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 151-205.

Kotamraju, Nalini P. 2002: Keeping Up: Web Design Skill and the Reinvented Worker. In: Information, Communication & Society 5, 1, S. 1-26.

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria 2000: Soloselbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen. Forschungsprojekt „Gründerinnen in Deutschland" im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Download-Paper Nr. 3/2002. Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (accessed: 05.11.2002).

Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" 1995: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Moderne. Opladen.

Schnell, Christiane 2003: Veränderte Konstellationen von Wissen, Macht und Markt – die Kulturberufe in der Perspektive der neueren Professionssoziologie. In: Betzelt, Sigrid/Kuhlmann, Ellen (Hg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor – Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden, S. 91-104.

Voß, G. Günter 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitsleben. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1998, S. 473-487.

–/Hans J. Pongratz (2001): Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer". Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? In: SOWI-Sozialwissenschaftliche Informationen 30, 4/2001, S. 42-52.

Windeler, Arnold/Jörg Sydow (2001): Strukturationstheoretische Analyse industrieller Beziehungen – Soziale Praktiken der Arbeitsregulation im Fokus. In: Abel, Jörg/Sperling, Hans-Joachim: Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag. München/Mehring, S. 31-48.

Wolfgang Dunkel/Kerstin Rieder

„Working Gender" – Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit

Die Neubestimmung des Arbeitsbegriffs ist eine der Zielsetzungen, die im Rahmen der BMBF-Förderinitiative „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" von mehreren Projekten verfolgt werden. So geht es dem Projekt „GendA – Netzwerk Feministische Arbeitsforschung" vordringlich um die Integration der Geschlechterperspektive in den Arbeitsbegriff, dem Projekt „KoprA – Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung" unter anderem um eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs, um auf dieser Grundlage zentrale Veränderungen der Arbeitswelt besser als bislang erfassen zu können. Ungeachtet dieser Bestrebungen besteht jedoch weiterhin die Gefahr, dass die angezielten Erweiterungen des Arbeitsbegriffs unverbunden bleiben. Der folgende Beitrag ist ein Versuch, auf einem bestimmten Feld, der interaktiven Arbeit und hier insbesondere der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit, die Gender-Perspektive sowie arbeitssoziologische und psychologische Überlegungen miteinander in Beziehung zu setzen. Ein erstes Ergebnis dieses Versuches ist das Konzept des *Working Gender*, das in diesem Beitrag ein erstes Mal umrissen werden soll. Hierzu stellen wir zunächst das Projekt KoprA – und im Besonderen die dort angesiedelte Themenplattform „Interaktive Arbeit" (Abschnitt 1) vor. Vor diesem Hintergrund wird dann das Konzept des Working Gender entwickelt (Abschnitt 2). Abschließend plädieren wir für eine entschiedene Intensivierung der Kooperation zwischen Genderforschung und der Arbeits- und Industriesoziologie und schlagen vor, das Konzept des Working Gender für eine solche Kooperation zu nutzen (Abschnitt 3).

1. Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung – interaktive Arbeit

Der Ausgangspunkt des Kooperationsnetzes prospektive Arbeitsforschung, das vom ISF München koordiniert wird, ist die Einsicht, dass sich aus einzelnen neuen Entwicklungen von Arbeit, wie z.B. der Informations- und Wissensarbeit oder den prekären Beschäftigungsverhältnissen, keine generellen Prinzipien des Wandels von Arbeit bestimmen lassen. Dazu sind die Entwicklungslinien zu heterogen, die jeweiligen Ursachen zu divergent und die Wirkungszusammenhänge zu verflochten. Für die zutreffende Bewertung der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung über die Auflösung der Normalarbeit, die Entstehung neuer Managementkonzepte oder die Formen selbstverantwortlicher Arbeit ist eine differenzierte Analyse von Entwicklungstrends erforderlich, die an mehreren zentralen Elementen des Wandels von Arbeit ansetzt. Um die Dynamik und Ambivalenz des sich real vollziehenden Strukturwandels abbilden zu können, werden in KoprA fünf zentrale Veränderungsfelder der Arbeits-

welt und deren wechselseitige Verschränkung beschrieben, die entlang aktueller Prozesse der Globalisierung, Tertiarisierung, Informatisierung, der unternehmensübergreifenden Netzwerkbildung sowie der Individualisierung verlaufen und mit dem Entstehen neuer Arbeitsformen einhergehen:

Im Feld *Interkulturelle Arbeit* (von Behr/Knoblach 2002; 2003) geht es um Arbeit unter den Bedingungen interkultureller Differenz. Der Wandel von Arbeit, Qualifikation und Kooperation im internationalen und damit interkulturellen Raum soll hier in einer zugleich strukturorientierten und soziokulturellen Forschungsperspektive begrifflich und analytisch neu gefasst werden. *Verteilte Arbeit* (Meil u.a. 2004) erfasst Aspekte von Arbeit, die unter den Bedingungen unternehmensübergreifender Vernetzung und zunehmend virtueller Aufgabenbezüge wichtig werden. Eine qualitativ neue Phase der Informatisierung wiederum – Stichworte: Technologisierung der Arbeitsorganisation, Mediatisierung von Arbeitskraft – wird beim Themenfeld *Informatisierte Arbeit* in den Blick genommen (Boes 2002; Pfeiffer 2003); dabei wird ein neuer theoretischer und empirischer Zugriff auf das alte Verhältnis von Technik und Arbeit erforderlich. Das Feld *Entgrenzte Arbeit* (Bechtle/Sauer 2002; Kratzer 2003) ist auf neuartige Verschränkungen zwischen Arbeit und Leben gerichtet. Deren Analyse erfordert integrierte Forschungskonzepte, in denen arbeits- und lebensweltliche Perspektiven verknüpft werden. Damit wird auf ein Strukturmoment gesellschaftlicher Veränderung Bezug genommen, das allgemein mit Individualisierung oder Subjektivierung gefasst wird.

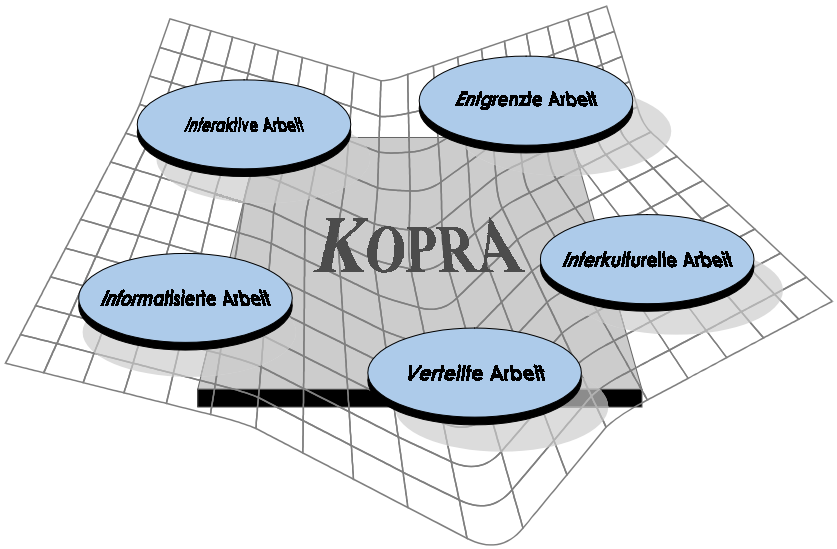


Abb. 1: Zentrale Veränderungsfelder der Arbeitswelt

Eines der Ziele von KoprA besteht in der Erweiterung der Dimensionen und Kategorien, mit denen menschliche Tätigkeiten als Arbeit sowie menschliche Fähigkeiten als Arbeitsvermögen bestimmt werden. In den Blick genommen werden dabei Aspekte des Arbeitsvermögens, des Arbeitshandelns und der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, die in der Vergangenheit als nicht zur Arbeit gehörend betrachtet wurden. Prototypisch hierfür sind die Abgrenzung von Arbeit gegenüber anderen Lebensbereichen, die kulturelle Bedingtheit von Arbeitshandeln, die organisations- und funktionsorientierte Zentrierung von Arbeitsbefähigung und -leistung sowie die Unterscheidung zwischen gegenstandsbezogener, zweckrationaler „Arbeit“ und interpersoneller „Interaktion“. Diese letzte Unterscheidung ist Ausgangspunkt für die Studien, die im Rahmen der Themenplattform „Interaktive Arbeit“ betrieben werden.

In der bisherigen Arbeitsforschung richtete sich die Analyse von Arbeit primär auf den Umgang mit materiellen wie auch immateriellen „Objekten“. Die hierzu entwickelten Konzepte von Arbeit als zweckrationales, planmäßig strategisches oder instrumentelles Handeln weisen einen blinden Fleck hinsichtlich interaktiver sowie speziell auch direkt personenbezogener Anteile von Arbeit auf. Die Plattform „Interaktive Arbeit“ versucht diese bislang vernachlässigte soziale Dimension von Arbeit in den Blick zu nehmen. Dabei sollen sowohl die geforderten Leistungen als auch Anforderungen und Belastungen der Arbeitskräfte systematisch bestimmt werden. Der Fokus richtet sich darauf, wie Arbeitskräfte sich mit jeweils „anderen“ abstimmen und dabei Wissen und Informationen austauschen sowie das gemeinsame Handeln koordinieren. Ob es sich um KollegInnen handelt oder, im Rahmen von Dienstleistungsarbeit, um KundInnen, immer müssen sich die Arbeitskräfte mit ihrem jeweils konkreten Gegenüber arrangieren. Solche Arrangements werden nicht nur über institutionalisierte Formen kommunikativer Aushandlung, etwa im Rahmen von Teamgesprächen, erreicht. Kategorial zu fassen ist vielmehr die Gesamtheit der in die Arbeitsvollzüge selbst eingelassenen Prozesse sozialer Abstimmung. Ziel der Forschungsperspektive „Interaktive Arbeit“ ist ein Arbeitsbegriff, der auf den Arbeitsprozess bezogen ist und unterschiedliche Aspekte interaktiver Arbeit sowie deren Besonderheiten im Unterschied zu Arbeit, die in erster Linie mit und an „Objekten“ ausgeführt wird, erfasst.[1] Wir können dabei an Forschungsarbeiten anknüpfen, die die Verengung des Arbeitsbegriffs kritisieren und konzeptionelle Weiterungen entwickelt haben.

Hierzu gehört die Forschung zum *erfahrungsgeleiteten Arbeiten und Lernen*, in der Tätigkeitsaspekte in den Mittelpunkt rücken, die mit sinnlicher Wahrnehmung, Empathie, Nähe zum Arbeitsgegenstand und der Bedeutung von Erfahrungswissen zu tun haben (Böhle/Milkau 1988; Böhle/Schulze 1997; Bauer et al. 2002). Hierzu gehören des Weiteren Untersuchungen, die auf die Bedeutung informeller Abstimmungsprozesse aufmerksam machen (Böhle/Bolte 2003).

Ein zweites Feld, das für die Neubestimmung des Arbeitsbegriffs herangezogen werden kann, ist das der *personenbezogenen Dienstleistungsarbeit* (vgl. als Überblick

Nerdinger 1994). Hier sind, oftmals im Rahmen qualitativer Studien, unterschiedliche Aspekte von Arbeit thematisiert worden, die über den traditionellen Arbeitsbegriff hinausgehen. So werden beispielsweise die Arbeit an Gefühlen (Hochschild 1979; 1983; Dunkel 1988), die Übernahme von Verantwortung für andere Personen (Katz/Baitsch 1997; Krell 2001) und neue Formen von Belastungen (Büssing/Glaser 1999; Rieder 1999) als Bestandteile interaktiver Arbeit erkannt und untersucht. Aber auch in anderen Studien, die sich, wie etwa Leidner (1993) in ihrer Untersuchung der Arbeit des Service Personals in Fast Food Restaurants und der Arbeit von Versicherungsagenten, auf die Ebene der Interaktion konzentrieren, wird deutlich, dass solche Formen von Arbeit mit dem gängigen Arbeitsbegriff nur unzureichend zu fassen sind. In einem DFG-Projekt zur „Dienstleistung als Interaktion" wurde an solche Arbeiten angeknüpft und der Versuch unternommen, die Interaktion zwischen Dienstleistungsgeber und -nehmer noch stärker in den Mittelpunkt zu rücken und handlungstheoretisch zu fundieren (vgl. Dunkel/Rieder 2003; Dunkel/Voß 2004).

Wesentlich für unsere Überlegungen sind des Weiteren Arbeiten aus dem Feld der *Frauen- und Geschlechterforschung*, die die Ausblendung zahlreicher Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil aus der arbeitswissenschaftlichen Forschung kritisieren (Resch/Bamberg/Mohr 1997). Neben der Dienstleistungsarbeit sind dies insbesondere Tätigkeiten außerhalb des Erwerbsbereiches, also etwa Haus- und Familienarbeit. Ausgehend von einer Kritik an dieser Verengung wurde ein erweiterter Arbeitsbegriff vorgeschlagen, der auch nicht-erwerbsförmig organisierte Arbeit sowie direkt personenbezogene Tätigkeiten umfasst und damit als Grundlage für Überlegungen der Plattform „Interaktive Arbeit" genutzt werden kann (Resch 1991; 1999). Kerngedanke dieses Arbeitsbegriffs ist die Trennung von Herstellung und Nutzung: Es wird etwas hergestellt, was zu einem anderen Zeitpunkt oder von einer anderen Person genutzt wird. Hergestellt werden entsprechend dieser Überlegungen nicht nur materielle oder immaterielle Objekte, Arbeit umfasst auch die Herstellung von Veränderungen in einer anderen Person, etwa bei Pflege- oder Betreuungstätigkeiten (ebd.).

Die Plattform „Interaktive Arbeit" möchte diese Ansätze weiterentwickeln und ein integratives Konzept erarbeiten, welches sich auf unterschiedliche Formen interaktiver Arbeit bezieht. So stellen informelle Kooperationsbeziehungen in Industrieunternehmen einen Schwerpunkt dieser Plattform dar.[2] Des Weiteren wird die Zusammenarbeit von DienstleistungsgeberIn und -nehmerIn in der personenbezogenen Dienstleistung in den Blick genommen.[3]

Eine zentrale Kategorie ist für uns die der Ko-Produktion. Als *Ko-Produktion* bezeichnen wir die bei jeder arbeitsteiligen Organisation von Arbeit bestehende Notwendigkeit der Zusammenarbeit von mindestens zwei Personen, ohne die ein „Produkt" nicht erstellt werden kann.[4] Dabei bleibt offen, wie die Ko-Produktion zustande kommt.

Dies kann über technisch-organisatorische Maßnahmen geschehen, mit deren Hilfe etwa die Arbeitsteilung in produzierenden Betrieben so strukturiert wird, dass am

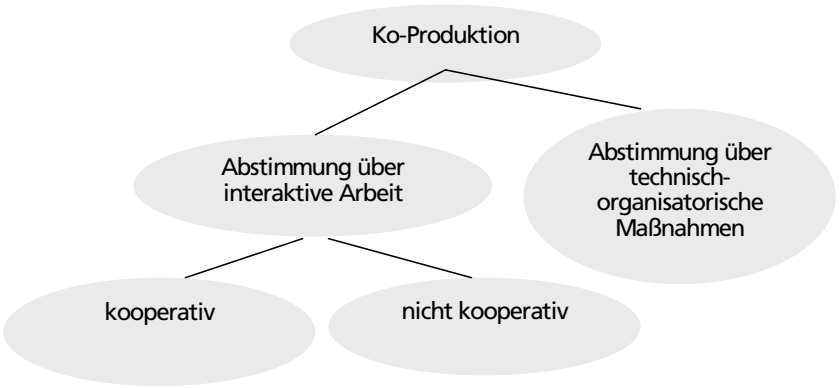


Abb. 2: Formen von Ko-Produktion

Ende der Produktionskette ein Produkt entsteht. Oder es kann der Kundenkontakt über technische Einrichtungen, wie etwa den Bankomaten, realisiert werden. Die Plattform „Interaktive Arbeit" richtet ihren Fokus allerdings auf solche Prozesse der Ko-Produktion, die über Interaktion und das heißt über den direkten Austausch zwischen Personen hergestellt wird. Solche Interaktionen können wiederum in unterschiedlicher Weise verlaufen, etwa kooperativ (beide Interaktionspartner streben konsensuell die Ko-Produktion an) oder nicht-kooperativ (eine der beteiligten Personen wendet bspw. Zwang an, um die andere(n) Person(en) zur Mitarbeit zu bewegen).

Das Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure zum Zwecke der Ko-Produktion kann also extern (gefügeartige Kooperation zum Beispiel) koordiniert werden, ohne dass sich die Akteure untereinander abstimmen müssen (also ohne interaktive Arbeit), oder es kann über interaktive Arbeit, d.h. über das wechselseitig aufeinander bezogene Handeln der Akteure erreicht werden. Interaktive Arbeit ist also nach unserem Verständnis eine bestimmte Dimension des Arbeitshandelns und nicht ein bestimmter Bereich von Arbeit wie etwa die personenbezogene Dienstleistungsarbeit (vgl. auch Oesterreich/Resch 1985). Im Folgenden wird es nun darum gehen, die Bedeutung von Gender für diese Dimension von Arbeit auszuloten.

2. Working Gender

Der vorliegende Beitrag soll einen Schritt der kategorialen Entfaltung interaktiver Arbeit darstellen. Dieser Schritt besteht in dem Versuch, eine Gender-Perspektive in das Konzept interaktiver Arbeit zu integrieren. Dabei wollen wir an der Konzeption des *Doing Gender* (West/Zimmerman 1987) ansetzen. Dies hat seinen Grund darin, dass der dort entwickelte sozialkonstruktivistische Fokus auf die Interaktionsebene

gut mit der arbeitsprozessbezogenen Perspektive der „interaktiven Arbeit“ zusammen passt. Als *Doing Gender* wird die permanente Hervorbringung von Geschlecht in Interaktionen verstanden. Mit Blick auf die interaktive Dimension von Arbeit wäre zu fragen, welche spezifische Rolle Doing Gender für die Prozesse sozialer Abstimmung im Rahmen interaktiver Arbeit spielt. Wir möchten hierfür den Begriff des *Working Gender* vorschlagen. Hiermit seien die Prozesse interaktiven Hervorbringens von Geschlechtlichkeit gefasst, die Bestandteile interaktiver Arbeit (und *nicht* von Interaktionen in beliebigen Situationen) sind.

Wie könnte man diese Prozesse systematisieren? Ein Themenfeld, das im Zusammenhang mit Working Gender eine zentrale Rolle spielt, ist seit den Arbeiten von Arlie Hochschild (1979; 1983) das Feld der Gefühlsarbeit. Zur Gefühlsarbeit hat Dunkel (1988) eine Systematisierung der jeweils unterschiedlichen Bedeutung von Gefühlen in der Arbeit vorgeschlagen. Dabei wird unterschieden zwischen:

- *Gefühl als Bedingung:* Gefühle der Arbeitenden werden als Ausgangsbedingung für Gefühlsarbeit beschrieben. Sie sollen so verändert werden, dass sie mit Gefühlsregeln am Arbeitsplatz übereinstimmen (vgl. Hochschild 1983).
- *Gefühl als Mittel:* Arbeitende nutzen eigene Gefühle im Sinne einer ganzheitlichen Signalfunktion (vgl. Böhle/Schulze 1997).
- *Gefühl als Gegenstand:* Die Bearbeitung der Gefühle anderer Personen ist die Voraussetzung für das Erreichen des Arbeitsergebnisses (vgl. Strauss u.a. 1980).

Wir wollen im Folgenden versuchen, diese Systematik auf Working Gender zu übertragen, wobei wir uns nicht auf interaktive Arbeit im Allgemeinen beziehen, sondern auf den Bereich personenbezogener Dienstleistungsarbeit konzentrieren.

2.1 Gender als Bedingung

Die permanente Hervorbringung von Geschlecht im Prozess der Interaktion spielt in der interaktiven Arbeit zunächst die Rolle einer Vorbedingung: Interaktive Arbeit setzt die Zuordnung der AkteurInnen zu Sex Categories voraus. West und Zimmerman (1987: 127) unterscheiden zwischen Sex und Sex Categories. Als *Sex* bezeichnen sie die Klassifizierung von Personen als weiblich oder männlich auf der Grundlage von sozial geteilten biologischen Kriterien.[5] Da biologische Kriterien (z.B. die genetische Ausstattung oder die primären Geschlechtsmerkmale) im Alltagsleben nicht sichtbar sind, wird die Zuordnung zu *Sex Categories* auf der Basis einer Darstellung der Person vorgenommen, mit der diese Anspruch auf eine bestimmte Geschlechtszugehörigkeit erhebt.[6] Diese aktive Darstellung wird als *Gender* bezeichnet, sie rekurriert auf kulturell verankerte Normen zu geschlechtsangemessenen Einstellungen und Aktivitäten.

Die Gender-Forschung bietet reichlich Evidenz dafür, wie Interaktionen über die wechselseitige Wahrnehmung der Geschlechtszugehörigkeit der Akteure geprägt sein können. Die Zuordnung von Personen zu Sex Categories wird im Rahmen von Interaktionen in der Regel anhand von sichtbaren (bei Face-to-Face-Interaktionen) und hörbaren (bei Voice-to-Voice-Interaktionen) Anhaltspunkten vorgenommen. Wenn dies nicht möglich ist, tendieren die AkteurInnen dazu, die Zuordnung ermitteln zu wollen: Frau oder man ist hinsichtlich der Sex Category rechenschaftspflichtig („accountable“, vgl. West/Zimmerman 1987: 135). In diesem Sinne ist Gender in Interaktionen omnipräsent. Oder anders formuliert: Es gibt praktisch keinen Bereich, in dem ein „geschlechtliches Inkognito“ (Hirschauer 2001: 215) erlaubt ist.[7]

Ausgehend von der gängigen Zuordnung von Individuen zu Sex Categories können in der Dienstleistungsarbeit geschlechtsspezifische Segregationen stattfinden. Ein Beispiel hierfür ist die klassische Trennung zwischen Damen- und Herrenfriseursalon. Der Autor hatte im Rahmen einer Studie zur Friseurarbeit Gelegenheit, in einem solchen Salon Arbeitsplatzbeobachtungen durchzuführen. Dabei wurde offenkundig, dass die Damen- und die Herrenwelt dort sowohl räumlich wie auch atmosphärisch säuberlich geschieden sind: Nach dem Betreten des Friseursalons gelangt man zunächst in die Herrenabteilung. Dort wird wenig gesprochen, die Herren sitzen an der Wand und warten darauf, dass sie an der Reihe sind (Terminvereinbarungen gibt es im Herrenbereich nicht). Frauen durchqueren diesen Bereich und betreten dann den Raum des Damensalons. Hier herrscht rege Kommunikation zwischen den Kundinnen sowie zwischen Kundinnen und Friseurinnen (in diesem Salon ist kein männliches Personal angestellt). Es ist eine weibliche Welt, zu der Männer in der Regel keinen Zutritt haben. Dementsprechend sorgte die Anwesenheit des beobachtenden Wissenschaftlers für eine leichte Irritation.

Working Gender in der Arbeit heißt also zunächst, der „Rechenschaftspflicht“ bezogen auf die Zugehörigkeit zu einer Sex Category nachzukommen, eine entsprechende situierte Darstellung zu gestalten und von anderen zu erwarten. Aufgrund der Omnipräsenz ist dies allerdings keine Besonderheit von Arbeit, sondern gilt generell für Interaktionen. Die folgenden Dimensionen von Working Gender, Gender als Mittel und Gender als Gegenstand, werden hingegen als Charakteristika personenbezogener Dienstleistungsarbeit begriffen.

2.2 Gender als Mittel

Männlichkeit oder Weiblichkeit können im Arbeitsprozess, z.B. im Rahmen von Gefühlsarbeit, eingesetzt werden, um bestimmte Ziele (z.B. Kundenzufriedenheit) erreichen zu können. Hierzu wird Arbeitshandeln auf der Basis von Annahmen über Erwartungen von KundInnen zur „Natur“ der Geschlechter und zu geschlechtsangemessenem Verhalten gestaltet (vgl. Leidner 1991).

Als Beispiel kann auf die Studie von Hochschild (1983) zur Tätigkeit im Flugbegleitdienst verwiesen werden. Die Arbeit von FlugbegleiterInnen ist etwa dadurch gekennzeichnet, dass die Herstellung von Gender dort in engem Zusammenhang steht

mit der Erfüllung von Arbeitsaufgaben, etwa wenn Stewardessen im Flugzeug eine freundliche, gastliche und unterwürfige Haltung einnehmen, die dort als Teil der Dienstleistung erwartet wird. Dass dieses Vorgehen gendered ist und nicht einfach aus den Arbeitsaufgaben und den organisationalen Regeln bei Delta Airlines resultiert, wird bei Hochschild am Vergleich mit männlichen Stewards deutlich. Diese übernehmen eher die Funktion, aggressive Fluggäste zur Raison zu bringen.

Das Beispiel verweist auch auf die Besonderheit von *Working Gender* gegenüber *Doing Gender* in nicht arbeitsförmigen Prozessen. Gender wird in der Arbeit instrumentell eingesetzt im Hinblick auf die Herstellung des Arbeitsergebnisses. Stewardessen greifen auf Stereotypen von Weiblichkeit zurück, wenn sie versuchen, Kundenorientierung herzustellen. Stewards nutzen Stereotypen von Männlichkeit, wenn sie sich bemühen, die Ordnung und Sicherheit im Flugzeug zu gewährleisten. Dies wird von Seiten des Dienstleistungsunternehmens nach Kräften gefördert. Als Legitimation kann hierfür die Leitlinie der Kundenorientierung[8] gelten, nach der es darauf ankomme, den Wünschen der Kunden zu entsprechen – und diese Wünsche wiederum sind auch an Geschlechterstereotypen orientiert (Korczynski 2002: 58f.). Auf diese Weise legen die Erwartungen der KundInnen an das Verhalten der DienstleistungsgeberInnen und das Bestreben der Dienstleistungsorganisation, die ihre KundInnen zufrieden stellen möchte, den DienstleistungsgeberInnen nahe, Gender als Mittel einzusetzen.

Working Gender heißt also auch, dass sich Normen und Regeln bezogen auf Gender mit Normen und Regeln bezogen auf die Arbeit in je spezifischer Weise verknüpfen. Dabei können arbeitsbezogene Vorgaben die Normen bezogen auf Gender aufgreifen, überspitzen oder auch konterkarieren – je nach Art des angezielten Arbeitsergebnisses sowie den organisationalen Regeln, mit denen versucht wird, die Herstellung des Arbeitsergebnisses zu lenken und zu gewährleisten.

2.3 Gender als Gegenstand

Wenn bisher von Gender als Mittel zur Ausführung der Arbeitsaufgaben und zur Herstellung des Arbeitsergebnisses die Rede war, dann ist dem hinzuzufügen, dass in der interaktiven Arbeit zugleich Gender (re)produziert wird – dies heben bereits West und Zimmerman (1987) hervor (vgl. auch Heintz u.a. 1997). Leidner (1991) arbeitet am Beispiel von Versicherungsvertretern heraus, wie Arbeitskräfte dadurch, dass sie für die Bewältigung von Arbeitsanforderungen die Notwendigkeit von als männlich etikettierten Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen, Beharrungsvermögen, Toughness betonen, ihre Arbeitszufriedenheit erhöhen können. Die Reproduktion von Gender im Vollzug der Arbeit hat damit auch Rückwirkungen auf die Identität der Arbeitskräfte, die sich männlich oder weiblich fühlen können, wobei die männliche Identität, so Leidner (1991), stärker von einer „männlichen" Erwerbsarbeit abhängt als die weibliche Identität von einer „weiblichen" Erwerbsarbeit.

Über die mehr oder weniger beiläufige Reproduktion von Gender hinaus gibt es speziell in der Dienstleistungsarbeit Tätigkeiten, bei denen die Herstellung von Gender gewissermaßen nicht „Nebenprodukt" ist, sondern die genau darauf zielt. So kann man etwa die freundliche bis unterwürfige Haltung der Stewardess gegenüber dem männlichen Fluggast nicht nur in der Weise interpretieren, dass hier Weiblichkeit als Mittel zur Realisierung eines Aspektes von Kundenorientierung (für den v.a. weibliche Stewardessen zuständig sind) eingesetzt wird, sondern dass hiermit auch der Fluggast in seiner Männlichkeit bestätigt und diese damit auch zu einem Arbeitsgegenstand wird.[9]

Gender wird allerdings im Rahmen interaktiver Dienstleistungsarbeit nicht nur symbolisch zum Arbeitsgegenstand, sondern auch ganz handfest. Ein Beispiel hierzu findet sich in den Skripts der *Gloria Marshall Figure Salons.* Diese sehen vor, dass die DienstleistungsgeberInnen an die Dienstleistungsnehmerinnen folgende Frage stellen: „Have you and your husband discussed your figure needs" (Lally-Benedetto 1985, zitiert nach Leidner 1991: 156). Eine solche Frage transportiert eine Reihe von Vorannahmen, etwa über das Geschlecht der Kundschaft (weiblich), ihre soziale Position (verheiratet mit einem Mann) sowie das Machtverhältnis zwischen Kundinnen und ihren Ehemännern (Entscheidungen über Bemühungen um die Veränderung der Figur der Kundin werden gemeinsam mit dem Ehemann getroffen). Es zeigt darüber hinaus, dass interaktive Dienstleistungsarbeit mitunter direkt darauf zielt, das „Doing Gender" der DienstleistungsnehmerInnen zu unterstützen – in diesem Fall über die Anpassung des Körpers an die geschlechtsspezifisch geprägten Erwartungen.

Auch wenn es unwahrscheinlich ist, dass ein solches Skript heute noch Verwendung findet, spielt Gender als Gegenstand von Arbeit in vielen Dienstleistungstätigkeiten eine zentrale Rolle: Gemäß Goffmans Terminologie (vgl. 1983) unterstützen DienstleisterInnen ihre KundInnen und KlientInnen bei der Anpassung der „persönlichen Fassade" (z.B. Kleidung, Frisur und Figur) sowie der „Requisiten" (z.B. Gebrauchsgegenstände, Inneneinrichtung) an geschlechtsspezifische Erwartungen. Gender kommt somit als Gegenstand beispielsweise ins Spiel bei der Beratung im Friseursalon (so wird einer als Frau etikettierten Person eher eine Haartönung empfohlen als einer als Mann etikettierten Person), im Fitnesscenter (hier entsprechen dem „Bauch, Beine, Po"-Programm für Frauen die Bemühungen um den Waschbrettbauch für Männer) und im Einzelhandel (beim Kleiderkauf dürfen zwar Frauen inzwischen Hosen wählen, ein Mann der einen Rock wählt, wird jedoch auf Unverständnis stoßen).

3. Zum Verhältnis von Arbeitssoziologie und Genderforschung

Wir erhoffen uns über die Entwicklung einer interaktionstheoretischen Perspektive auf Arbeit auch einen Beitrag zu einem geschlechtssensiblen Arbeitsbegriff leisten zu können. Eine Kooperation zwischen den Projekten *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* und *KoprA – Kooperationsnetzwerk prospektive Arbeitsforschung* könnte hierfür als Plattform dienen. Es wird weiter zu diskutieren sein, welchen Beitrag Konzepte der interaktiven Arbeit für die Genderforschung bieten und welchen Beitrag wiederum feministische Theorien für das Verständnis interaktiver Arbeit leisten können.

Dabei denken wir hinsichtlich des Themenfeldes der interaktiven Arbeit, dass *feministische Theorie* angesichts der Omnipräsenz des Doing Gender in der Arbeit unabdingbar ist. Dies gilt in besonderem Maße für interaktive Dienstleistungsarbeit, deren Normen und Regeln in vielfältiger Weise auf Geschlechterstereotypen Bezug nehmen. Working Gender ist hier von zentraler Bedeutung, sei es, dass Gender als Mittel im interaktiven Prozess eingesetzt wird (wie am Beispiel der Arbeit von Stewards und Stewardessen verdeutlicht), sei es dass Gender Gegenstand der Arbeit ist (wie am Beispiel der „Figure Salons" verdeutlicht). Im Kontext der These der De-Institutionalisierung wird zudem argumentiert, dass die interaktive Hervorbringung von Geschlecht zunehmend an Bedeutung gewinnt (Heintz 2001).

Auf der anderen Seite können *arbeitssoziologische* sowie *-psychologische Perspektiven*, so wie sie in KoprA verfolgt werden, auch Impulse für die Genderforschung bieten. Ein Beispiel sind hier die Bemühungen der Plattform „Interaktive Arbeit" um einen Arbeitsbegriff, der Besonderheiten nicht gegenständlicher Arbeit einbezieht. Interaktive und insbesondere personenbezogene Formen von Arbeit haben oftmals einen hohen Frauenanteil. Zugleich wurden sie bisher im Forschungs„malestream" wenig berücksichtigt (vgl. Resch/Bamberg/Mohr 1997). Eine Weiterentwicklung des Arbeitsbegriffs eröffnet daher die Chance, zahlreiche Felder überwiegend weiblicher Erwerbstätigkeit stärker in die Forschung einbeziehen zu können.

Das Konzept des Working Gender wiederum eröffnet eine Möglichkeit, feministische Theorie und arbeitssoziologische und psychologische Perspektiven ineinander fließen zu lassen. Die interne Strukturierung von Working Gender (Bedingung/Mittel/Gegenstand) könnte dabei als Bezugsrahmen dienen, innerhalb dessen unterschiedliche Thematisierungen der Rolle von Gender in der Arbeitswelt und der Bedeutung von Arbeit für Gender verortet werden können.

Anmerkungen

1 Eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs ist auch arbeitspolitisch von zentraler Bedeutung, zumal er eine wichtige Voraussetzung bietet für die Auseinandersetzung über die Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern (z.B. Resch/Bamberg/Mohr 1997) sowie eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung (vgl. Krell 2001).

2 Dieser Schwerpunkt wird bearbeitet von Annegret Bolte und Stephanie Porschen, vgl. Böhle/Bolte (2003), Porschen (2002).

3 Dieser Schwerpunkt wird bearbeitet von Kerstin Rieder und Wolfgang Dunkel. An der Themenplattform „Interaktive Arbeit" sind des Weiteren Fritz Böhle und Manfred Krenn maßgeblich beteiligt.

4 Auf die unterschiedlichen Verwendungen des Begriff der Ko-Produktion zum Beispiel in der Soziologie (Badura 2001), in den Gesundheitswissenschaften (Ortmann 2001) oder in den Wirtschaftswissenschaften (vgl. Grün/Brunner 2002) kann hier nicht eingegangen werden.

5 Damit betonen sie, dass es sich hierbei um einen sozialen Prozess handelt und grenzen sich auf diese Weise von der in der früheren Geschlechterforschung vorherrschenden Unterscheidung von Sex als biologischem und Gender als sozialem Geschlecht ab.

6 Dabei ist zu berücksichtigen, dass Sex und Sex Category nicht übereinstimmen müssen. Exemplarisch kann hier auf Transsexuelle verwiesen werden.

7 Überlegungen dazu, wie dennoch „undoing gender" möglich sein könnte, finden sich ebenfalls bei Hirschauer (ebd.).

8 Vgl. zur Bedeutung von Kundenorientierung als Leitlinie für Arbeitskräfte in unterschiedlichen Bereichen personenbezogener Dienstleistungsarbeit Dunkel u.a. (2004).

9 Dem liegt die Auffassung zugrunde, dass die Darstellung von Weiblichkeit eng verbunden ist mit der Darstellung von Subordination (vgl. Hochschild 1983; Heintz u.a. 1997).

Literatur

Badura, B. 2001: Thesen zur Bürgerorientierung im Gesundheitswesen. In: Reibnitz, C. von/Schnabel, P.-E./Hurrelmann, K. (Hg.): Der mündige Patient. Konzepte zur Patientenberatung und Konsumentensouveränität im Gesundheitswesen. Weinheim, S. 61-69.

Bauer, H. G./Böhle, F./Munz, C./Pfeiffer, S./Woicke, P. 2002: HIGHTECH-GESPÜR – Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bielefeld.

Bechtle, G./Sauer, D. 2002: Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz. In: Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (Institut an der Ruhr-Universität Bochum) (Hg.): Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur. Band 19/20, S. 49-61.

Behr, M. von/Knoblach, B. 2002: Lösungswege zur Erhöhung der Globalisierungsfähigkeit. In: Behr, M. von (Hg.): Erhöhung der Globalisierungsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen. Reihe: ISF München aktuell. München, S. 63-95. .

–/– 2003: Länderübergreifende Kooperation in kleinen und mittleren Unternehmen und die Gestaltung internationaler Schnittstellen. In: Hirsch-Kreinsen, H./Wannöffel, M. (Hg.): Netzwerke kleiner Unternehmen – Praktiken und Besonderheiten internationaler Zusammenarbeit. Berlin, S. 151-182. (im Erscheinen).

Boes, A. 2002: „Neue Arbeitskrafttypen" und verfasste Mitbestimmung – Auseinandersetzungen in der IT-Industrie. In: Das Argument 248, Jg. 44, H. 5/6, S. 724-738.

Böhle, F./Bolte, A. 2003: Die Entdeckung des Informellen. Der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag. Frankfurt a. M.

Böhle, F./Milkau, B. 1988: Von Handrad zum Bildschirm – Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß. Frankfurt a.M.

Böhle, F./Schulze H. 1997: Subjektivierendes Arbeitshandeln. Zur Überwindung einer gespaltenen Subjektivität. In: Schachtner, C. (Hg.): Technik und Subjektivität. Frankfurt a. M., S. 26-46.

Büssing, A./Glaser, J. 1999: Interaktionsarbeit. Konzept und Methode der Erfassung im Krankenhaus. Zeitschrift für Arbeitswissenschaften, 53, S. 164-173.

Dunkel, W. 1988: Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden. Gefühlsarbeit im Rahmen personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten. In: Soziale Welt, 39, S. 66-85.

–/Rieder, K. 2003: Interaktionsarbeit zwischen Konflikt und Kooperation. In: Büssing, A./Glaser, J. (Hg.): Qualität des Arbeitslebens und Dienstleistungsqualität im Krankenhaus. Schriftenreihe „Organisation und Medizin" Göttingen, S. 163-180.

–/Rieder, K./Heinlein, M./Poppitz, A./Brückner, E./Szymenderski, P./Anderson, P./Voß, G.G. 2004: Kundenorientierung und Kundenkontrolle. Dienstleistungsarbeit im Altenheim, bei der Bahn und im Call Center. In: Dunkel, W./Voß, G.G. (Hg.): Dienstleistung als Interaktion. München/ Mering.

Goffman, E. 1983: Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag. München.

Grün, O./Brunner, J.-C. 2002: Der Kunde als Dienstleister. Von der Selbstbedienung zur Co-Produktion. Wiesbaden.

Heintz, B. 2001: Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, Sonderheft 41, S. 9-29.

Heintz, B./Nadai, E./Fischer, R./Ummel, H. 1997: Ungleich unter Gleichen. In: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M./New York: S. 54-66.

Hirschauer, S. 2001: Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, Sonderheft 41, S. 208-235.

Hochschild, A. 1979: Emotion work, feeling rules and social structure. In: American Journal of Sociology, 85, S. 551-575.

– 1983: The managed heart. Commercialisation of human feeling. Berkeley, CA.

Katz, C./Baitsch, C. 1997: Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung (2. Aufl.). Zürich.

Korczynski, M. 2002: Human Resource Management in Service Work. Houndmills.

Kratzer, N. 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

Krell, G. 2001: Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit. In: Industrielle Beziehungen, 8, S. 9-36.

Leidner, R. 1991: Serving hamburgers and selling insurance: Gender, work and identity in interactive service jobs. In: Gender and society, 5, S. 154-177.

– 1993: Fast Food, fast Talk. Service Work and the Routinization of Everyday Life. Berkeley, CA.

Meil, P./Heidling, E./Schmierl, K. 2004: Die (un-)sichtbare Hand – Nationale Systeme der Arbeitsregulierung in der Ära des Shareholder Value. Ein internationaler Vergleich. Deutschland/Frankreich/USA. München, ISF Forschungsberichte.

Nerdinger, F. 1994: Psychologie der Dienstleistung. Stuttgart.

Oesterreich, R./Resch, M.G. 1985: Zur Analyse arbeitsbezogener Kommunikation. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 5, S. 87-106.

Ortmann, K. 2001: Behandlung als Koproduktion. Patienten mit funktionellen Beschwerden in hausärztlicher Behandlung. Lage.

Porschen, S. 2002: Erfahrungsgeleitete Kooperation im Arbeitsalltag – Neue Anforderungen an Ingenieure. Reihe: ISF München Forschungsberichte, München.

Resch, M.G. 1991: Haushalt und Familie: Der zweite Arbeitsplatz. Bern.

– 1999: Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit mit dem AVAH-Verfahren. Zürich.

–/Bamberg, E./Mohr, G. 1997: Von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie. In: Udris, I. (Hg.) : Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven. Heidelberg: S. 37-52.

Rieder, K. 1999: Zwischen Lohnarbeit und Liebesdienst. Belastungen in der Krankenpflege. Weinheim.

Strauss, A./Fagerhaugh, S./Suczek, B./Wiener, C. 1980: Gefühlsarbeit. Ein Beitrag zur Arbeits- und Berufssoziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32, S. 629-651.

West, C./Zimmerman, D. H. 1987: Doing Gender. In: Gender & Society, Vol. 1 (2), S. 125-151.

Sabine Pfeiffer

Ein? Zwei? – Viele! ... und noch mehr Arbeitsvermögen!
Ein arbeitssoziologisches Plädoyer für die Reanimation der Kategorie des Arbeitsvermögens als Bedingung einer kritikfähigen Analyse von (informatisierter) Arbeit

1 Das verfrühte Ende einer fruchtbaren Debatte

Viele Jahre lang hat der Begriff des Arbeitsvermögens in der feministischen Debatte eine prominente Rolle gespielt. Ausgehend von einer Gegenüberstellung von Erwerbs- und Privatsphäre bzw. Berufs- und Haus-/Familienarbeit wird dabei zunächst ein sozial bedingt spezifisches weibliches Arbeitsvermögen (Beck-Gernsheim/Ostner 1978: 272ff.) bzw. werden im Zuge der späteren faktischen Pluralisierung von Frauenleben viele weibliche Arbeitsvermögen (Ostner 1991) in den Blick genommen; Arbeit wird aus der Subjektperspektive gedeutet als dialektische Triade der Bedürfnisdimensionen von Tätigwerden, Anerkennung und Aneignung (Becker-Schmidt 1983); Knapp schließlich (1987: 239ff.) stellt den sozialisationstheoretischen Erklärungsmustern feministischer Ansätze das Gegensatzpaar von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen gegenüber. Die in der feministischen Forschung zunächst heftig geführte Debatte um das Arbeitsvermögen als „Joker-Kategorie" (ebd.: 246) oder als „Notanker" (Ostner 1991: 196) hat die traditionell an männlicher Erwerbsarbeit orientierte Industriesoziologie der 70er und 80er Jahre zunächst jedoch kaum erreicht. Dies schlicht mit einer patriarchalen Ignoranz der Industriesoziologie erklären zu wollen, greift zu kurz – hat sich doch die Industriesoziologie seit den 80er Jahren im Zuge der (nicht zuletzt maßgeblich von der feministischen Diskussion beeinflussten) Debatten um die Erweiterung des Arbeitsbegriffs (vgl. Alheit 1990; Jäger/Pfeiffer 1996; Matthes 1983), um eine verstärkte Subjektorientierung (Voß/Pongratz 1997) und um Phänomene der Subjektivierung (vgl. Baethge 1991; Kleemann u.a. 2002; Moldaschl/Voß 2002) und Entgrenzung von Arbeit (vgl. Döhl u.a. 2000; Kratzer 2003; Minssen 1999) beachtlich bewegt: Die Arbeits- und Industriesoziologie entspricht schon lange nicht mehr ihrem sich leider in der Außenwahrnehmung beharrlich haltenden Image einer Veranstaltung grauer Männer, die kollektiv ihre wehmütigen Reminiszenzen an eine vermeintlich versunkene Ausprägung kapitalistischer Gesellschaft pflegt und trotzig einem auf männliche (Normal-)Erwerbsarbeit in der produzierenden Industrie verengten analytischen Blick verhaftet bleibt. Mit diesen Öffnungen ist die Arbeitssoziologie alles andere als quasi automatisch „ge-gendert". Sie hat sich aber fraglos in einer Weise modernisiert, die eine Transdisziplinarität in die Forschungsfelder anderer Disziplinen, (Bindestrich-)Soziologien und Diskurse erleichtern sollte, wenn auch die erreichte

konzeptuelle Vielfalt und empirische Varietät der Arbeitssoziologie in Teilen mit der Aufgabe des ehemals gesellschaftskritischen Anspruchs einherging.

Die Kategorie des Arbeitsvermögens jedoch hat weder in der subjektorientierten Arbeitssoziologie einen nennenswerten Nachhall gefunden, noch spielt sie heute in der feministischen Arbeitsforschung eine über ihre disziplinhistorische Relevanz hinausgehende Rolle. Nun ist die erfolglose Diffusion oder das fast unbemerkte Verschwinden einer ehemals heftig debattierten Kategorie an sich kein beklagenswerter Zustand, sondern könnte als Indiz für ihre evident gewordene Untauglichkeit oder ihre nicht (mehr) debattierenswerte Selbstverständlichkeit gedeutet werden. Die hier verfolgte These ist dagegen, dass die Aktualität und Relevanz der Kategorie des Arbeitsvermögens erst heute, im Zuge aktueller Formbestimmungen gesellschaftlicher Arbeit, die als „Informatisierung von Arbeit" gefasst werden (Schmiede 1992; 1996), evident wird. Die feministische Arbeitsforschung thematisierte das Arbeitsvermögen zwar konzeptuell und mit einer emanzipationsorientiert kritischen Perspektive, hat diese Kategorie aber nicht zu einer für die empirische Analyse informatisierter Arbeit hinreichend operationablen Kategorie weiterentwickelt. Die fast normative Überbetonung der lebensweltlich gebrauchswertorientierten Tätigkeit als Ort der Herausbildung von Arbeitsvermögen erschwert die Analyse informatisierter Arbeit aus dieser Perspektive ebenso wie die Unklarheit über mögliche Phänomendimensionen des Arbeitsvermögens und über die konkreten Bedingungen seiner Genese. Beide Debattenstränge zeigen ihre immanenten Beschränkungen dort, wo der Subjektbegriff zwar um Aspekte jenseits der reinen Arbeitskraft – also der Warenförmigkeit von Arbeit – erweitert wird, das Andere und Jenseitige sich jedoch mehr oder weniger außerhalb von Erwerbsarbeit generiert und die behauptete neue Qualität sich auf den zunehmend erweiterten Zugriff auf dieses Andere bezieht. Die Absicht hier ist dagegen eine Erweiterung der Perspektive, die auch *innerhalb* der Erwerbsarbeit – ebenso wie jenseits von dieser – trägt und die damit für die empirisch-integrative Erfassung beider Sphären neue Optionen eröffnen sollte.

In einem ersten Argumentationsschritt erfolgt zunächst die konzeptionelle Erweiterung des bisherigen, zu einseitig subsumtionstheoretischen Deutungen verführenden Konzepts der Informatisierung von Arbeit um Ansätze, die Erfahrungswissen, dessen Transformierbarkeit und dessen immanente Widerständigkeit thematisieren – bis hin zum gesellschaftlichen Umgang mit nicht-objektivierbaren bzw. nicht-formalisierungskompatiblen Wissens- und Handlungsformen. Daran anschließend wird dann ein Konzept zur emanzipationsorientierten und Autonomiespielräume offenbarenden Analyse informatisierter Arbeit skizziert, das mit einer *arbeitssoziologisch* begründeten Reanimation der Kategorie des Arbeitsvermögens den durch Informatisierung subsumierten und abstraktifizierten Subjektqualitäten ein immanent widerspenstiges Moment *innerhalb* des Subjekts gegenüberstellt und gerade angesichts der im Zuge von Informatisierung scheinbaren Auflösung des Stofflichen und Körperli-

chen, Dimensionen des Materialen und Leiblichen als notwendige Kategorien einführt.

2 Wider die Hypostasierung der Subsumtion

Schmiede (1992; 1996) versteht Informatisierung als Durchsetzungsinstanz und Reproduktionsmechanismus kapitalistischer Verwertungslogik und damit als einen Prozess, in welchem in Form der IuK-Technologien die gesellschaftliche Dominanz des Kapitals eine materiale Gestalt annimmt, die neben die beherrschende Rolle von formaler Wissenschaft tritt. Informationssysteme werden damit zu einem wesentlichen Vermittlungsglied zwischen „dem anonymen Imperativ der Kapitalverwertung" und den realen Produktionsprozessen (ebd.: 43). Nicht die Informatisierung ist das Ergebnis der heutigen IuK-Technologien, sondern umgekehrt sind diese selbst eingebettet in einen historischen Prozess der Informatisierung der Produktion bzw. Arbeit (Baukrowitz u.a. 2001). Informatisierung ist danach der Prozess der Erzeugung und Nutzung von Informationen – beginnend mit der Buchführung seit dem 13. Jahrhundert bis hin zur wissenschaftlichen Betriebsführung des Taylorismus. Im Zuge dieser neuen Qualität von Abstraktionsniveau und Objektivierungsgrad der gesellschaftlichen Synthese kommt es zu einer neuen Dimension der „Herrschaft des Formellen" als Kernprozess der entwickelten kapitalistischen Produktionsweise. Die Informationstechnik selbst übernimmt dabei die Rolle einer „Verkörperung der Herrschaft der Form" und fungiert letztlich als Transfervehikel für die zunehmende „soziale Formierung der Individuen" über alle gesellschaftlichen Sphären hinweg (Schmiede 1996: 27ff.).

Der Charme des Konzepts der Informatisierung liegt in der historischen Perspektive und der damit eng verbundenen Sichtbarmachung der strukturellen und immanenten Verschränkung von Informatisierung und kapitalistischen Verwertungsstrukturen und -logiken. In dem unbestrittenen Verdienst, Informatisierung nicht an einer bestimmten Ausprägung von Technologie festzumachen, sondern statt dessen an ein spezifisches ökonomisch-strukturelles Movens rückzubinden, verbirgt sich jedoch auch eine Gefahr: die Verführung, Informatisierungsprozesse als einseitig determinierend und subsumierend zu deuten. Die zunächst so evident erscheinende Gleichsetzung von ökonomischen Abstraktifizierungs- und konkreten Abstrahierungsprozessen entspricht nichts anderem als einer Wiederholung des beharrlichen industriesoziologischen Missverständnisses der Marxschen Kategorie der abstrakten Arbeit als sinnlich fassbare Kategorie automatisierungsbedingter Sinnentleerung (Heinrich 1994: 62). Und eben jenes Missverständnis liegt vor, wenn konstatiert wird, bei Informationsarbeit werde lebendige Arbeit nicht mehr nur ihrer ökonomischen Form nach, sondern als Resultat formeller Unterordnung und Realabstraktion im konkreten Arbeitsprozess auch inhaltlich zu abstrakter Arbeit (Schmiede 1996: 45). Es ist unbestritten,

dass aus der strukturellen Nähe von formaler und inhaltlicher Abstraktion von einer neuen Qualität des Zugriffs auf lebendige Arbeit gesprochen werden kann, allerdings erschlägt die These von der „informationelle[n] Subordination der Subjekte" (Schmiede 1999: 134) in ihrer Totalität allzu leicht die Chance, dialektische Gegenbewegungen in den Blick zu bekommen und sichtbar zu machen.

Soll das Informatisierungskonzept sich auch für die derzeitigen heterogenen und widersprüchlichen Transformationsprozesse als ausreichender konzeptueller Background erweisen und gleichzeitig eine möglichst ungebrochene Andockfähigkeit in Richtung arbeitssoziologischer Analyse gewährleisten, so zeigt sich Erweiterungsbedarf. Notwendig ist aus dieser Perspektive die Öffnung des Konzepts in Richtung nicht subsumierbarer (weil per se nicht formalisierbarer) Größen im Arbeitshandeln und im lebendigen Arbeitswissen. Dies schließt notwendig die analytische Berücksichtigung der Stofflichkeit technischer und sozialer Artefakte (auch und gerade bei deren scheinbar nicht-stofflicher Repräsentation) und komplementär dazu die Leiblichkeit des Subjekts im Umgang mit diesen ein. Die stoffliche Seite als bedeutender Aspekt der Informatisierung von Arbeit kann gar nicht oft genug erwähnt werden, denn die Negation der stofflichen Seite (jeder Form) von Technik hat eine lange Tradition, findet sich quer über verschiedenste Theoriehintergründe und hat mit dem Bedeutungszuwachs der scheinbar so „unstofflichen" Informationstechnologie gegenüber den für die Industriegesellschaft paradigmatischen Technologien neuen Auftrieb erfahren. Es ist kaum zu entscheiden, ob in einer derart beharrlichen Negation der Stofflichkeit von Technologien die Ursache für die Vernachlässigung von Handlungs- und Wissensaspekten liegt, die gerade in der (letztendlich immer irgendwie leiblichen) Aneignung dieser stofflichen Seite erst entstehen und verausgabt werden, oder ob umgekehrt die Negation dieser nicht-formalisierbaren und nicht-objektivierbaren Handlungs- und Wissensformen einen abstrahierten Technikbegriff bedingt. Evident und für die hier geführte Argumentation von Bedeutung ist jedoch die strukturelle Nähe einer subsumtionslastigen Interpretation einerseits und der Negation stofflicher Technik- und leiblicher Subjektaspekte andererseits. Für eine soziologische Analyse, die subsumierende Aspekte von Informatisierung adäquat untersuchen und in einer kritischen Perspektive betrachten will, ist es jedoch unerlässlich, gerade die sich dieser Subsumtion tendenziell entziehenden Qualitäten bewusst in den Blick zu nehmen. Dies erfordert zum einen die Erweiterung des Informatisierungskonzepts selbst in Richtung nicht-formalisierbarer Handlungs- und Wissensausprägungen und des (gesellschaftlichen) Umgangs mit diesen (vgl. ausführlich dazu Pfeiffer 2003: 71ff.); zum anderen – und auf diesen Aspekt beschränkt sich die nachfolgende Argumentation – müssen die als notwendig erkannten Kategorien konzeptuell auch Eingang in ein Konzept für die Analyse informatisierter Arbeit finden.

3 Das dialektische Drama und sein Bühnenbild: Drei Ebenen zur Analyse von (informatisierter) Arbeit

So begründet eine historische Perspektive auf Prozesse der Informatisierung ist, sie erfordert doch in besonderem Maße Klarheit über die Kategorien der Analyse, wenn das Neue im Kontinuum entdeckbar bleiben soll. Soll soziologische Analyse nicht entweder das Immerwiederkehrende und längst Bekannte beschwören oder bei einem den Phasen der Technikeuphorie und -enttäuschung folgenden „Muster von Rauschzustand und Katerstimmung" (Brödner 1997: 8) stehen bleiben, ist eine Klärung der Ebenen, auf die Informatisierung wirkt und auf denen sich abzeichnende qualitative Veränderungen festzumachen wären, ebenso unerlässlich wie bislang nicht geleistet. Die Skizzierung eines derartigen Analysekonzepts nimmt zunächst ganz trivial ihren Ausgang bei der Frage, auf was Informatisierung wirkt – und die Antwort lautet zunächst ebenso trivial: auf die gesellschaftliche Organisation der Arbeit einerseits und auf das arbeitende Subjekt andererseits. Hier nehmen die Konzeptionen von Informatisierungsprozessen ihren Ausgang und hier wirken deren Ergebnisse als abstrakte Vergegenständlichung.

Die menschliche Arbeitskraft erweist sich, sobald sie als Ware auftritt, wie jede andere Ware auch als „sehr vertracktes Ding [...], voll metaphysischer Spitzfindigkeit und theologischer Mucken" (MEW Bd. 23: 85). Denn auch das Arbeitsvermögen, das die Warenförmigkeit der Arbeitskraft erst ermöglicht, verwandelt sich durch diese in ein „sinnlich übersinnliches Ding" (ebd.). So wie Gebrauchswert und Tauschwert als dialektisches Paar den Doppelcharakter der Ware bilden, sind Arbeitsvermögen und Arbeitskraft die dialektischen Ausprägungen des Doppelcharakters der ihre Arbeitskraft zu Markte tragenden Subjekte. Diese dialektische Gegenüberstellung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen schließt an den von Negt/Kluge (1993: 129) aufgedeckten Gegensatz von subjektiver Produktion der Arbeitskraft einerseits und deren Objektivierung als Funktion des Lohnarbeitsprozesses andererseits an. Aufgrund der nur konzeptuellen, nicht aber reellen Trennung des dialektischen Bündels von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen im Subjekt wird die empirische Erfassung immer auf Grenzbereiche, Grauzonen und Untiefen zwischen beiden treffen. Um sowohl die dialektische Bewegung beider zueinander als auch Arbeitsvermögen und Arbeitskraft je einzeln weitestmöglich erfassen zu können, ist die Aufrechterhaltung ihrer Trennung ebenso notwendig wie ihre parallele Erfassung. Die einseitige Blickrichtung auf die Arbeitskraft – so zeigt nicht zuletzt die Geschichte der Arbeits- und Industriesoziologie – führt zu einer Negation der hinter der abstrahierten Form der Arbeitskraft liegenden qualitativen Aspekte menschlicher Arbeit – einer Negation, die unfreiwillig die reale Entwicklung kapitalistischer Arbeit imitiert. Eine einseitige Fokussierung der Kategorie des Arbeitsvermögens dagegen wäre als Pendelbewegung zur vorangegangenen Dominanz der Arbeitskraftperspektive zwar verständlich, könnte aber bestenfalls eine deskriptive Beschreibung leisten und würde im Verlust des dialektischen Gegenparts jede Kritikperspektive verlieren.

Arbeitsvermögen ist sowohl Prozess als auch Produkt. Als letzteres ist es jeweils sowohl im Subjekt als auch außerhalb des Subjekts zur Form gekommen und in diesem Sinne vergegenständlicht. Zum Arbeitsvermögen zählen alle Qualitäten, die sich einer Objektivierung systematisch entziehen, während das Vermögen und Potenzial, welches objektiviert und formalisiert werden kann und sich damit einem Leistungs- bzw. Kontrollzugriff kapitalistischer Verwertung gegenüber zumindest potenziell kompatibel erweist, nach der erfolgreichen Transformation – aber eben erst dann – zur Arbeitskraft zu rechnen ist. Nur wenn die Trennlinie entlang von Objektivierbarkeit und Formalisierbarkeit gelegt wird, bleibt das genuin Eigenständige des Arbeitsvermögens sichtbar. Dabei geht es nicht um die Unterscheidung zwischen dem, was schon formalisiert und objektiviert wurde, und dem, was dieses Prozesses – bspw. in Folge zukünftiger Informatisierungsschübe – noch harrt. Arbeitsvermögen und Arbeitskraft sind zwei grundsätzliche, sich geschichtlich bedingt jeweils verändernde und in einem je dialektischen Verhältnis zueinander verhaltende Aspekte, die lediglich analytisch klar in ihre quantitativen und qualitativen Anteile zu trennen sind. Die analytische Trennung und die empirische Fokussierung dieses dialektischen Prozesses ermöglichen erst, die durch die Gesellschaft und das einzelne Subjekt jeweils verlaufenden Widersprüche freizulegen. Aus dem immanent qualitativen Mehr des Arbeitsvermögens gegenüber der Arbeitskraft und umgekehrt der quantitativen, formalisierenden Dominanz der Arbeitskraft gegenüber dem Arbeitsvermögen ergibt sich eine für die kapitalistisch verfasste Gesellschaft charakteristische dialektische Bewegung. Arbeitskraft ist damit einerseits immer schon Abstraktion des Arbeitsvermögens, welches sich andererseits aber einer vollständigen Abstraktion entzieht. Beides aber ist in Bewegung: Die Formalisierbarkeit und Abstrahierbarkeit – also die Prägungspotenziale des Transformationsprozesses von Arbeitsvermögen in Arbeitskraft – wachsen im Einklang mit der Entwicklung der Produktivkräfte, während gleichzeitig das Arbeitsvermögen sich qualitativ differenziert, ausbreitet, in Teilen abstirbt, aber auf neuem Niveau permanent neu entsteht.

Auf der Subjektebene werden daher Arbeitsvermögen und Arbeitskraft in ihrer immanent dialektischen Verschränkung als die entscheidenden Ebenen zur Analyse informatisierter Arbeit bestimmt. Eine unabdingbare Voraussetzung für die empirische Analyse auf der Subjektebene ist die für das Subjekt spürbare Formbestimmung, in der seine Arbeitskraft und sein Arbeitsvermögen zur Anwendung kommen, in der qualitatives Vermögen sich einerseits bildet und verausgabt und andererseits quantitativ angeeignet, transformiert und ökonomisiert wird: also die jeweilige Formation der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit, die Arbeitsorganisation im weitesten Sinn. Diese ist nicht nur die Bühne für das permanente, sich im Subjekt vollziehende „dialektische Drama" (Levèbvre 1987: 173) zwischen Arbeitsvermögen und Arbeits-

kraft, sondern bildet gleichzeitig den strukturellen Rahmen, in welchem sich gesellschaftliche Verhältnisse und ihr Zusammenwirken mit Artefakten repräsentieren. Die Arbeitsorganisation, in die das Subjekt eingebunden ist, ist der am ehesten eingrenzbare und benennbare Ausschnitt von Welt, den sich das Subjekt im Arbeitsprozess aneignet und innerhalb dessen struktureller und konkreter Bestimmungen permanent Arbeitsvermögen gebildet und teilweise in Arbeitskraft transformiert wird. Die Transformation, Nutzung und Verwertung von Arbeitskraft ebenso wie die Bildung, Verausgabung und Sedimentierung von Arbeitsvermögen sind nicht unabhängig von dem sie umgebenden Bühnenbild und sozusagen der zur Anwendung kommenden Bühnentechnik denkbar. Die Analyse dessen, was auf der Bühne selbst passiert, der verengte Blick auf die Hauptdarsteller Arbeitskraft und Arbeitsvermögen, bleibt unvollständig, werden nicht auch die sie umgebenden, präformierenden – und letztendlich auch von diesen in Szene gesetzten, also gestalteten – Rahmenbedingungen in den analytischen Blick mit hineingenommen. Die subjektorientierte Analyse informatisierter Arbeit schließt also neben der doppelten Betrachtung des dialektischen Paares von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft als dritte Ebene der Analyse integrativ die Arbeitsorganisation ein. Während die Kategorien der Arbeitskraft und der Arbeitsorganisation sozusagen zum bewährten Fundus arbeitssoziologischer Analyse zählen, erfordert die Wiederentdeckung des Arbeitsvermögens als lebendige und operationable Kategorie zeitgemäßer arbeitssoziologischer Analyse einen vertiefenden Blick.

4 Zur theoretischen und reellen Aktualität des Arbeitsvermögens

Wenn die Arbeitskraft als die warenförmige Seite des Subjekts gedeutet wird, kann schon strukturell nicht das Subjekt selbst den dialektischen Pol dazu bilden, sondern dieser muss sich auf der gleichen Ebene wie sein dialektischer Widerpart bewegen und wird daher in das Arbeitsvermögen gelegt. Deutet man die Phänomene, die gemeinhin als Subjektivierung von Arbeit gefasst werden, selbst als Folge eines bestimmten, historisch erreichten Komplexitätsgrades der Produktivkräfte, aus welchem sich wiederum ein erhöhtes Erfordernis der Aneignung durch die arbeitenden Subjekte ergibt, dann bedeutet dies qualitativ eine neue Notwendigkeit einer verstärkten Verausgabung, Vernutzung, aber auch Neubildung des Arbeitsvermögens. Gerade bei informatisierter Arbeit, die in besonderem Maße die Aneignung eines Konglomerats von stofflich, abstrakt und sozial vergegenständlichter Arbeit hoher Komplexität erfordert, rückt daher das Arbeitsvermögen als die qualitative, gebrauchswertseitige Ausprägung menschlicher Arbeit und als im Subjekt zur Form gekommene Aneignung in das Gravitationszentrum der Analyse. Arbeitsvermögen als zur Form gekommene Aneignung ist nur im Kontext des Aneignungsbegriffs selbst zu sehen. Aneignung ist immer Aneignung von Welt und damit nicht nur von stofflich-materialen (oder auch

immateriellen) Gegenständen und Arbeitsmitteln, sondern von einem Ensemble der gesellschaftlichen Verhältnisse, also auch Beziehungen, Organisationsformen, Kommunikationsverhalten usw. Das Qualitative und Gesellschaftliche der Arbeit bildet sich ab im Arbeitsvermögen, die Arbeitskraft dagegen ist immer schon Abstraktion von diesem Vorgang. Arbeitsvermögen umfasst all die Fähigkeiten, die für eine Auseinandersetzung mit Welt – also für Aneignungsprozesse im weitesten Sinne – nötig sind und sich in ihrem Verlauf neu bilden, umformen, transformieren: die umfassende Formung und Anwendung der Sinne, lebendiges Arbeitswissen mit seinen objektivierbaren (aber noch nicht objektivierten) und nicht-objektivierbaren Anteilen von Erfahrungswissen und schließlich Fähigkeiten der situativ konkretisierenden Anwendung von theoretisch fundiertem Wissen bzw. von theoretisch fundierten Verfahren und Methoden.

Je komplexer die anzueignende Welt ist, d.h. je mehr tote vergegenständlichte Arbeit, je mehr Komplexität der gesellschaftlichen Beziehungen und Verhältnisse, desto mehr Verausgabung und Bildung von Arbeitsvermögen ist im Aneignungsprozess erforderlich. Desto mehr aber braucht auch das Kapital diese qualitative Seite lebendiger Arbeit: Die Bedeutung menschlicher Arbeit als *Mehrwertproduzent* war und ist in erster Linie eine *quantitative*; die Bedeutung menschlicher Arbeit als *Voraussetzung der Aneignung hoch entwickelter Produktivkräfte* ist und wird zunehmend eine *qualitative*. Dass die organische Zusammensetzung des Kapitals zu einer relativen Zunahme toter Arbeit führt, hat also nicht nur ökonomisch quantitative Folgen, sondern auch subjektbezogene und gesellschaftlich qualitative:[1] Es ergibt sich eine zunehmende Notwendigkeit von Aneignungstätigkeiten (also Verausgabung/Bildung von Arbeitsvermögen) zur Bewältigung des Umgangs mit komplexer gewordener, angehäufter toter Arbeit, denn ein Mehr an angehäufter vergegenständlichter Arbeit ist nicht mehr nur ein Mehr an Maschinerie, sondern vielmehr auch ein Mehr an Komplexität und Abstraktionsebenen – ein Prozess, zu dem insbesondere die Informatisierungsphase der letzten zwei Jahrzehnte und wohl auch zukünftig zu erwartende Informatisierungstrends Entscheidendes beigetragen haben bzw. beitragen werden. „Eine Maschine, die nicht im Arbeitsprozess dient, ist nutzlos. Außerdem verfällt sie der zerstörenden Gewalt des natürlichen Stoffwechsels. Das Eisen verrostet, das Holz verfault. Garn, das nicht verwebt oder verstrickt wird, ist verdorbne Baumwolle“ (MEW Bd. 23: 197). Und informatisiertes Wissen, das nicht zeitnah Verwendung findet, veraltet – so möchte man hinzufügen. Die bei Marx aufgezählten Gegenstände können durchaus durch aktuellere, gegenwärtig relevanter werdende und damit teils auch weniger stofflich-material repräsentierte Produktionsmittel ersetzt werden (Software, die nicht upgedatet wird, verliert Kompatibilität oder Lauffähigkeit auf verwendbarer Hardware/Endgeräten u.ä.), das weiterführende Zitat verweist aber auf die unangefochtene Aktualität der Kernaussage: „Die lebendige Arbeit muss diese Dinge ergreifen, sie von den Toten erwecken, sie aus nur möglichen in wirkliche und wirkende

Gebrauchswerte verwandeln. Vom Feuer der Arbeit beleckt, als Leiber derselben angeeignet, zu ihren begriffs- und berufsmäßigen Funktionen im Prozess begeistet, werden sie zwar auch verzehrt, aber zweckvoll, als Bildungselemente neuer Gebrauchswerte, neuer Produkte, die fähig sind, als Lebensmittel in die individuelle Konsumtion oder als Produktionsmittel in neuen Arbeitsprozess einzugehn. Wenn also vorhandne Produkte nicht nur Resultate, sondern auch Existenzbedingungen des Arbeitsprozesses sind, ist andrerseits ihr Hineinwerfen in ihn, also ihr Kontakt mit lebendiger Arbeit, das einzige Mittel, um diese Produkte vergangner Arbeit als Gebrauchswerte zu erhalten und zu verwirklichen" (MEW Bd. 23: 197f.). Die Artefakte, d.h. die Produktionsmittel und Produkte mögen sich gerade im Zuge von Informatisierung in ihrer Erscheinungsform verändert haben, die Funktion lebendiger Arbeit bei deren Erweckung jedoch hat nichts an Aktualität eingebüßt – im Gegenteil.

5 Leiblichkeit und Stofflichkeit in Zeiten der Informatisierung

Aus dem bislang entwickelten Konzept des Arbeitsvermögens ergeben sich zwangsläufig die dieses Konzept konkretisierenden empirischen Phänomenebenen: bildet und verausgabt sich doch Arbeitsvermögen immer in Bezug auf einen Gegenstand der Arbeit sowie im Umgang mit bestimmten Mitteln der Arbeit; und ist doch eine bestimmte Form des Arbeitshandelns und des genutzten und entstehenden lebendigen Arbeitswissens nichts anderes als die Erscheinungsform dessen, was als Bildung und Verausgabung von Arbeitsvermögen bezeichnet wurde. Arbeitsgegenstand, Arbeitsmittel und Arbeitshandeln – in ihrem hier bewusst gewählten Bezug auf die Analyseebene des Arbeitsvermögens jeweils mit besonderer Betonung ihrer je qualitativen, gebrauchswertseitigen Aspekte – bilden daher auch die notwendige Triade auf der empirischen Phänomenebene von informatisierter Arbeit.

Das hier vertretene Verständnis von Arbeitsgegenstand und Arbeitsmittel und die spezifische Interpretation des Arbeitshandelns zielen aus der Perspektive des Arbeitsvermögens – wie eingangs erwähnt – auf ihre je qualitativen, gebrauchswertseitigen Aspekte. Ihnen wird damit generell Stofflichkeit bzw. Leiblichkeit unterstellt, auch dann, wenn Arbeitsgegenstand und Arbeitsmittel sich nicht real stofflich-material präsentieren und wenn Arbeitshandeln nicht leiblich im althergebrachten Sinne von körperlich-manueller Arbeit zu fassen ist. Ist doch die Trennung in geistige und körperliche Arbeit nicht nur real, sondern auch kategorial nichts anderes als Ausdruck der Dominanz des Tauschwerts über die Gebrauchswertseite menschlicher Arbeit, die mit dem Arbeitsvermögen ausgeblendet wird.

Die zunächst im Hinblick auf eine Typologie informatisierter Arbeit (Pfeiffer 2001) entwickelte analytische Trennung von Arbeitsgegenstand und Arbeitsmittel greift auf Marx zurück: „Das Arbeitsmittel ist ein Ding oder ein Komplex von Dingen, die der Arbeiter zwischen sich und den Arbeitsgegenstand schiebt und die ihm als Leiter

seiner Tätigkeit auf diesen Gegenstand dienen. Er benutzt die mechanischen, physikalischen, chemischen Eigenschaften der Dinge, um sie als Machtmittel auf andre Dinge, seinem Zweck gemäß, wirken zu lassen. Der Gegenstand, dessen sich der Arbeiter unmittelbar bemächtigt – abgesehen von der Ergreifung fertiger Lebensmittel, der Früchte z.B., wobei seine eignen Leibesorgane allein als Arbeitsmittel dienen – ist nicht der Arbeitsgegenstand, sondern das Arbeitsmittel" (MEW Bd. 23: 194). Denkt man sich zu den genannten mechanischen, physikalischen und chemischen Eigenschaften im Zitat von Marx bspw. elektronische und informationstechnologische dazu, wird nicht nur die ungebrochene Aktualität dieser Unterscheidung deutlich. Es zeigt sich auch, warum im Folgenden an diese Marxsche Unterscheidung von Arbeitsmittel und dem eigentlichen Gegenstand der Arbeit angeknüpft werden kann und warum eine klare analytische Trennung zwischen Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstand gerade bei zunehmendem Informatisierungsgrad verstärkt Bedeutung erlangt.

Ein Gegenstandsbegriff, der sich an sinnlicher Erfahrbarkeit und damit letztendlich an scheinbar irgendwie gearteter materialer Stofflichkeit festmacht, scheint gerade im Kontext der aktuellen Diskurse zu Wissens- oder Informationsarbeit zunächst als obsolet, wird doch entweder sein Verschwinden hinter den eingesetzten Informatisierungstechnologien (Kleemann 1999: 299f.) oder seine unentwirrbare Verschlingung mit diesen (Becker/Paetau 1992: 145) konstatiert. Beide für die derzeitigen Informatisierungsdebatten paradigmatischen Lesarten rekurrieren letztendlich auf einen zu eng gefassten, weil implizit stofflich-material geprägten Gegenstandsbegriff. Der eigentliche Arbeitsgegenstand als empirische Phänomenebene von Arbeitsvermögen besitzt weder zwingend material-stoffliche Eigenschaften noch ist er vollständig von diesen befreit. Bei der Suche nach ihm im Rahmen empirischer Arbeit findet sich stofflich vergegenständlichte Arbeit (physikalisch-materiale Produkte jeder Art) ebenso wie entstofflichte vergegenständlichte Arbeit (z.B. Ideen, Erfindungen, Software, Programmcode). Der eigentliche Gegenstand, auf den sich informatisierte Arbeit bezieht, kann also einerseits Produktcharakter i.S. stofflicher oder ent-stofflichter vergegenständlichter Arbeit haben. Er kann sich aber im selben Maße auch auf Prozesse der Vergegenständlichung von Arbeit beziehen, welche wiederum stofflichen (Produktionsprozesse, Montageprozesse etc.) oder ent-stofflichten Charakters (z.B. übergeordnetes Projektmanagement) sein können. Schließlich kann der eigentliche Gegenstand der Arbeit auch aus Prozessen bestehen, die sich auf leibliche oder ent-leiblichte Subjekte (z.B. Dienstleistungen) beziehen, und ent-stofflichte Prozesse können durchaus einen sozial vergegenständlichten Charakter aufweisen.

Informatisierung kann verschiedenste Auswirkungen auf den eigentlichen Gegenstand der Arbeit haben – oder aber auch: keine. Genau dies festzustellen ist jeweils Aufgabe des analytisch genauen empirischen Blicks. So kann sich der Arbeitsgegenstand durch Informatisierung verschieben, oder der Grad seiner sinnlichen Erfahrbarkeit kann sich verändern. Meist kann ein Abnehmen der Erfahrbarkeit durch die zusätz-

lichen Mediatisierungslevels konstatiert werden – gerade im Zuge zukünftiger Technologien sind jedoch auch Erfahrungserweiterungen denkbar. Der eigentliche Gegenstand der Arbeit liegt empirisch nicht unmittelbar auf der Hand und lässt sich auch nicht kausal aus einer bestimmten Tätigkeitsform oder einer formalen Arbeitsaufgabe ableiten. Er wird einerseits subjektiv konstruiert und sinnlich re-kontextualisiert, abstrahiert dabei aber nicht beliebig von der „Stofflichkeit" des Arbeitsgegenstands, wie auch immer diese sich repräsentiert. Er kann produktförmige vergegenständlichte Arbeit ebenso sein wie ein Prozess der Vergegenständlichung. Er ist im abstrakten Sinne stofflich und gegenständlich, kann sich im Konkreten aber ebenso als entstofflicht erweisen. Wie auch immer der Arbeitsgegenstand sich je konkretisiert – empirisch bestimmen lässt er sich am ehesten, indem man der Zielrichtung, also der Bezugnahme des auf ihn gerichteten Arbeitshandelns folgt.

Der Marxsche Sinnlichkeitsbegriff (MEW Bd. 40: 586f.; Bd. 3: 534) ist in einem sehr konkret gemeinten Sinn mit den menschlichen Sinnen und deren praktischer Anwendung verknüpft, denn nur „mit allen Sinnen" bejaht sich nach Marx der Mensch in der gegenständlichen Welt (MEW Bd. 40: 541) und „Aug" und Ohr" sind es, „die den Menschen von seiner Individualität losreißen und ihn zum Spiegel und zum Echo des Universums machen (...)" (MEW Bd. 1: 69). Die menschlichen Sinne und deren praktischer Einsatz, die *Sinnentätigkeit*, haben bei Marx also eine spezifische Funktion bei der Aneignung von Welt, und daher erscheint es besonders nahe liegend, auf der Phänomenebene des Arbeitshandelns ein Konzept zu wählen, das nicht nur die Gebrauchswertseite des Arbeitshandelns beleuchtet, sondern auch die Sinne in besonderem Maße berücksichtigt: das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns (vgl. Bauer u.a. 2002; Böhle/Milkau 1988; Böhle/Rose 1992; Böhle u.a. 2002). Gegenüber anderen auf die Existenz von Erfahrungswissen und damit korrespondierenden Handlungsformen verweisenden Ansätzen (vgl. Brödner 1997; Hack 1988; Malsch 1987) erweist sich das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns als besonders kompatibel zur empirischen Erfassung von Arbeitsvermögen, weil es wie dieses auf einem eigensinnigen, nichtformalisierbaren Moment beharrt. In dieser Anerkennung der Widerständigkeit zeigt sich neben der starken Betonung der Sinnentätigkeit eine weitere Möglichkeit für einen Brückenschlag zwischen dem Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns und der Analyseebene des Arbeitsvermögens. Es wird deutlich, warum subjektivierendes Arbeitshandeln als Phänomenebene von Arbeitsvermögen – und korrespondierend dazu objektivierendes Arbeitshandeln als Phänomenebene der Analyseebene Arbeitskraft – gedeutet werden kann. In der subjektorientierten Arbeitssoziologie liegt damit bereits ein konzeptuell und empirisch vielfältig bewährtes Konzept vor, welches sich zur Analyse der empirischen Phänomene von Arbeitsvermögen eignet.

6 Plädoyer für eine koevolutionäre (Wieder-)Entdeckung des Arbeitsvermögens

Wenn Arbeitsvermögen als das Mögliche gefasst wird und das Potenzial dieses Vermögens immer mehr ist, als dem Individuum in seiner Lebensphase und historischen Zurichtung je abverlangt wird, ist der Perspektivenwechsel auf das „Liegengebliebene, Ausgegrenzte, in dem noch keine analytische Arbeit drinsteckt" an sich schon Kritik. Mit dem Versuch, Arbeitsvermögen als dialektischen Gegenpart zur Arbeitskraft im Subjekt als eine zentrale Ebene zur Analyse von informatisierter Arbeit zu entwickeln, hoffe ich, zu dieser kritischen Perspektive etwas beigetragen zu haben. Darüber hinaus ist das Arbeitsvermögen durch die vorgestellten empirischen Phänomenebenen eine empirisch fassbare und operationable Kategorie, die durch ihren konzeptuell angelegten Blick auf das Lebendige und nicht vollständig subsumierbare „Andere", arbeitssoziologische Analyse wieder öffnet für eine emanzipationsorientierte und auf Autonomiespielräume gerichtete Perspektive. In der hier entwickelten allgemeineren Fassung des Arbeitsvermögens, welche die Herausbildung des Arbeitsvermögens nicht auf eine spezifische gesellschaftliche Sphäre jenseits der Erwerbsarbeit beschränkt, sollte es möglich werden, den Begriff des Arbeitsvermögens als eine für die Arbeitsforschung operationable aktuelle Kategorie gleichzeitig an stärker lebensweltlich orientierte Forschung anzudocken. Auch wenn das hier vorgestellte Analysekonzept sich bewusst auf die arbeitssoziologische Perspektive und damit die Erfassung von (informatisierter) Arbeit beschränkt, könnte sich durch die gebrauchswertorientierten empirischen Phänomenebenen die Kategorie des Arbeitsvermögens in ihrer Anwendung sowohl in der Erwerbs als auch in der Privatsphäre – noch mehr aber in der zwischen diesen Polen wabernden Grauzone vielfältiger Entgrenzungsprozesse – bewähren. Es gibt nicht ein oder zwei, es gibt unendlich viele Ausprägungen von Arbeitsvermögen. Aus arbeitssoziologischer Sicht erscheint das Arbeitsvermögen als *die* Kategorie, die Zustand und Wandel von Arbeit qualitativ fassbar macht. Die (Wieder-)Entdeckung des Arbeitsvermögens als operationable und damit für die Arbeitsforschung nutzbare Analysekategorie sowohl in der Industrie- und Arbeitssoziologie als auch in der feministischen (Arbeits-)Forschung liegt damit gerade in Zeiten eines dynamischen qualitativen Wandels von Arbeit nahe. Vielleicht könnte das Arbeitsvermögen gerade deshalb als kategorielles Bindeglied wirken, das zukünftig eine koevolutionäre und transdisziplinäre Forschung beider Disziplinen und damit eine neue Qualität emanzipationsorientierter und nach Autonomiespielräumen suchenden kritischen Analyse (der Prozesse der Informatisierung) von Arbeit *und* Leben ermöglicht.

Anmerkung

1 Um eventuell aus dieser Gegenüberstellung resultierenden Missverständnissen vorzubeugen, seien hier auch die durch Arbeitslosigkeit entstehenden qualitativen Folgen für Subjekt und Gesellschaft erwähnt, die gerade auch aus der Perspektive des Arbeitsvermögens kaum zu unterschätzen sind (vgl. hierzu bspw. Negt 2002).

Literatur

Alheit, Peter 1990: Abschied von der Lohnarbeit? Bemerkungen zu einer Erweiterung des Arbeitsbegriffs. In: ders./Körber, Klaus/Rabe-Kleberg, Ursula (Hg.): Abschied von der Lohnarbeit. Diskussionsbeiträge zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. Universität Bremen, Forschungsreihe „Arbeit und Bildung", Bd. 12, S. 11-35.

Baethge, Martin 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung von Arbeit. In: Soziale Welt, Jg. 42, H. 1, S. 6-20.

Bauer, Hans G./Böhle, Fritz/Munz, Claudia/Pfeiffer, Sabine/Woicke, Peter 2002: Hightech-Gespür – Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Bielefeld.

Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas/Schmiede, Rudi 2001: Die Entwicklung von Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung. In: Matuschek, Ingo/Henninger, Annette/Kleemann, Frank (Hg.): Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde – Gestaltungskonzepte – Theoretische Perspektiven. Wiesbaden, S. 217-235.

Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona 1978: Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von 'Frau und Beruf'. In: Soziale Welt, Jg. 29, H. 3, S. 257-287.

Becker, Barbara/Paetau, Michael 1992: Von der kognitiven zur interaktiven Adäquatheit? Expertensysteme zwischen Substitution und Assistenz menschlicher Problemlösungen. In: Malsch, Thomas/Mill, Ulrich (Hg.): ArBYTE. Modernisierung der Industriesoziologie? Berlin, S. 133-156.

Becker-Schmidt, Regina 1983: Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Matthes, Joachim (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentags in Bamberg 1982. Frankfurt a.M., S. 412-426.

Böhle, Fritz/Bolte, Annegret/Drexel, Ingrid/Dunkel, Wolfgang/Pfeiffer, Sabine/Porschen, Stephanie 2002: Umbrüche im gesellschaftlichen Umgang mit Erfahrungswissen – Theoretische Konzepte, empirische Befunde, Perspektiven der Forschung. Reihe: ISF München Forschungsberichte, München.

Böhle, Fritz/Milkau, Brigitte 1988: Vom Handrad zum Bildschirm. Frankfurt a.M./New York.

Böhle, Fritz/Rose, Helmuth 1992: Technik und Erfahrung – Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt a.M./New York.

Brödner, Peter 1997: Der überlistete Odysseus. Über das zerrüttete Verhältnis von Menschen und Maschinen. Berlin.

Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Sauer, Dieter 2000: Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – Neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen, H. 1/2000, S. 5-17.

Hack, Lothar 1988: Vor Vollendung der Tatsachen. Die Rolle von Wissenschaft und Technologie in der dritten Phase der industriellen Revolution. Frankfurt a.M.

Heinrich, Michael 1994: Abstrakte Arbeit. In: Haug, Fritz W. (Hg.): Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, Bd.1: Abbau des Staates bis Avantgarde. Hamburg/Berlin, S. 55-64.

Jäger, Wieland/Pfeiffer, Sabine 1996: „Die Arbeit ist das lebendig gestaltende Feuer..." – Der Marxsche Arbeitsbegriff und Lars Clausens Entwurf einer modernen Arbeitssoziologie. In: Arbeit (Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik), Jg. 5, H. 2, S. 223-247.

Kleemann, Frank 1999: Personale Technikstile im informatisierten Arbeitsalltag. In: Hebecker, Eike/Kleemann, Frank/Neymanns, Harald/Stauff, Markus (Hg.): Neue Medienumwelten. Zwischen Regulierungsprozessen und alltäglicher Aneignung. Frankfurt a.M./New York, S. 298-310.

–/Matuschek, Ingo/Voß, Günter G. 2002: Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, Günter G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering, S. 53-100.

Knapp, Gudrun-Axeli 1987: Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer, Ursula (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld, S. 236-273.

Kratzer, Nick 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

Lefèbvre, Henri 1987: Kritik des Alltagslebens. Frankfurt a.M.

Maier, Hans E. 1984: Alternativen zur Erwerbsarbeit: Eigenarbeit und Schattenwirtschaft. In: Niess, Frank (Hg.): Leben wir um zu arbeiten? – Die Arbeitswelt im Umbruch. Köln.

Malsch, Thomas 1987: Die Informatisierung des betrieblichen Erfahrungswissens und der 'Imperialismus der instrumentellen Vernunft' Kritische Bemerkungen zur neotayloristischen Instrumentalismuskritik und ein Interpretationsvorschlag aus arbeitssoziologischer Sicht. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 16, H. 2, S. 77-91.

Matthes, Joachim (Hg.) 1983: Krise der Arbeitsgesellschaft? – Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentags in Bamberg 1982. Frankfurt a.M./New York.

MEW (Marx-Engels-Werke) Bd. 1: Marx, Karl: Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie. Berlin.

– Bd. 3: Marx, Karl: Thesen über Feuerbach. Berlin.

– Bd. 23: Marx, Karl: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band: Der Produktionsprozess des Kapitals. Berlin.

– Bd. 40: Marx, Karl: Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844. Berlin.

Minssen, Heiner (Hg.) 1999: Begrenzte Entgrenzung. Berlin.

Moldaschl, Manfred/Voß, Günter G. (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering.

Negt, Oskar 2002: Arbeit und menschliche Würde. Göttingen.

–/Kluge, Alexander 1993: Geschichte und Eigensinn. Bd. 1: Entstehung der industriellen Disziplin aus Trennung und Enteignung. Frankfurt a.M.

Ostner, Ilona 1991: 'Weibliches Arbeitsvermögen' und soziale Differenzierung. In: Leviathan, 19, S. 192-207.

Pfeiffer, Sabine 2001: information@WORK. Neue Tendenzen in der Informatisierung von Arbeit und vorläufige Überlegungen zu einer Typologie informatisierter Arbeit. In: Matuschek, Ingo/Henninger, Annette/Kleemann, Frank (Hg.): Neue Medien im Arbeitsalltag. Wiesbaden, S. 237-255.

– 2003: Arbeit und ihr Vermögen. Arbeitsvermögen als Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Institut für Soziologie, Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften, FeU Hagen, Diss.

Schmiede, Rudi 1992: Information und kapitalistische Produktionsweise. Entstehung der Informationstechnik und Wandel der gesellschaftlichen Arbeit. In: Malsch, Thomas/Mill, Ulrich (Hg.): ArBYTE. Modernisierung der Industriesoziologie? Berlin, S. 53-86.

– 1996: Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische Produktionsweise. Entstehung der Informationstechnik und Wandel der gesellschaftlichen Arbeit. In: Schmiede, Rudi (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der 'Informationsgesellschaft'. Berlin, S. 15-47.

Schmiede, Rudi 1999: Informatisierung und Subjektivität. In: Konrad, Wilfried/Schumm, Wilhelm (Hg.): Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit. Münster, S. 134-151.

Voß, Günter G./Pongratz, Hans J. (Hg.) 1997: Subjektorientierte Soziologie. Karl Martin Bolte zum 70. Geburtstag. Opladen.

Joachim Ludwig

Der „Lernende Forschungszusammenhang" – eine Chance für den interdisziplinären Brückendiskurs in der Genderforschung?

1. Warum Brückendiskurs und Interdisziplinarität?

Interdisziplinarität gehört mit zum programmatischen Selbstverständnis feministischer Forschung.[1] Die feministische Perspektive und auch die Genderperspektive auf Transformationsprozesse von Arbeit suchen den Brückendiskurs zu kritischen Theorietraditionen. Dies wurde auch auf der Tagung „1. Marburger Arbeitsgespräche: Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit" mehrfach herausgestellt. Mit der interdisziplinären Ausrichtung werden unterschiedliche Zielvorstellungen bzw. Nutzenerwartungen verbunden. Im Vordergrund steht die Verknüpfung bestehender disziplinärer Perspektiven unter der Gender- bzw. der feministischen Perspektive. Bestehende disziplinäre Verengungen und Schieflagen im Verständnis des Geschlechterverhältnisses sollen überwunden werden, indem existierendes disziplinäres Fach- und Spezialwissen genutzt wird. Erwartungen richten sich weiterhin auf interdisziplinär möglich werdende Multiperspektivität, die speziell bei komplexen Problemlagen, wie der Genderproblematik, zu neuen Problemstellungen und Problemerklärungen führen kann. Neben diesen theoretischen Erträgen werden mit Interdisziplinarität auch praktische Erträge erwartet: Integrierte Problemlösungsstrategien sollen eher möglich werden, die für die Akteure der Praxis leichter anschlussfähig sind als die begrenzten und partikularen Perspektiven der Einzeldisziplinen.

Im Rahmen der interdisziplinären Ausrichtung finden sich unterschiedliche Modelle von Interdisziplinarität. Wenn Interdisziplinaritätsmodelle außen vor gelassen werden, die Interdisziplinarität nur additiv konzipieren, also beispielsweise als Zusammenführen einzelner Fachexpertisen bezogen auf eine Problemstellung, dann lassen sich idealtypisch zwei Modelle von Interdisziplinarität unterscheiden: Erstens das Modell „Integration" und zweitens das Modell „Differenz" als In-Frage-Stellen disziplinärer Denkgewohnheiten. Das Differenz-Modell versteht sich als Grenzgang zwischen Disziplinen und als ein experimentelles Durchqueren verschiedener Einzeldisziplinen.

Eine Spielart des Modells „Integration" in der feministischen Forschung nutzt als integrierendes Prinzip ein normatives gesellschaftstheoretisches Modell, das die Achse einer interdisziplinär zu entwickelnden feministischen Wissenschaft bilden soll. Demnach würden kritische Theorietraditionen und Modelle so weit aufgenommen werden, als sie sich entlang dieser Achse reihen lassen. Im Prinzip geschieht mit dem Integrationsmodell eine Re-Disziplinierung feministischer Forschung, indem das normative Modell disziplinbildend, weil profilbildend und selektierend wirkt. Im

feministischen Diskurs wird dieses Modell, das sich am Ideal vollständiger Integrierbarkeit wissenschaftlicher Perspektiven orientiert, zum Teil auch als begrenzend erlebt (vgl. Knapp/Landweer 1995)

Das Modell „Differenz" als „In-Frage-Stellen disziplinärer Denkgewohnheiten" orientiert sich mehr an interessengeleiteten Fragestellungen, die sich aus der Gender- oder feministischen Perspektive ergeben. Mit diesem Interesse werden Grenzgänge zwischen Einzeldisziplinen und Durchquerungen von Einzeldisziplinen vorgenommen. Im Vordergrund steht weniger die Profilbildung als eigene Disziplin, sondern vielmehr die Suche nach neuen Problemstellungen und Problemerklärungen, die mittels Vergleich, Verknüpfung und Differenzbildung Schieflagen klassischer männerdominierter Forschung aufdecken sollen. Dieses Differenz-Modell interdisziplinärer Forschung im Sinne einer Grenzüberschreitung oder Transdisziplinarität schafft einerseits eigenständige Erkenntnisse und wirkt andererseits auf die beteiligten Einzeldisziplinen zurück. Die Einzeldisziplinen erhalten dadurch die Chance, sich selbst für die Genderperspektive oder feministische Perspektive zu sensibilisieren.

Beide Modelle von Interdisziplinarität provozieren die Frage nach geeigneten Arbeits- und Organisationsweisen für Interdisziplinarität bzw. Transdisziplinarität. Der Wunsch allein reicht nicht aus, „um von sich aus Inter- oder Transdisziplinarität herzustellen" (Felt u.a. 1995: 176). Forschung ist sozial organisiert und umfasst sowohl situationale als auch personale Aspekte, die den Forschungsprozess konstituieren. Bourdieu bezweifelt ob dieser sozialen Strukturiertheit von Forschung, „daß die Bildung irgendeiner besonderen Gruppe ausreicht, um wissenschaftliche Reflexivität zu erzeugen" (Bourdieu 1998: 16).

Theoriedebatten im Kreise interdisziplinär zusammengesetzter Gruppen nutzen oft „institutionalisiertes wissenschaftliches Kapital" (ebd.: 31f.), wenn versucht wird, die eigene theoretische Position gegen andere Positionen durchzusetzen. Konkurrenzen um die bessere Theorie mit der besseren Erklärungskraft und die damit verbundene Angst vor Unterlegenheit und Ausgrenzung der eigenen Theorieposition sind ein ständiger Begleiter. Es ist oft schwer, über ein vorsichtiges Aufeinanderzugehen hinaus zu gelangen und nicht unvermittelt alte Kontroversen und Konflikte zwischen Theorietraditionen wieder aufbrechen zu lassen. Als Erfolg kann oft schon die Feststellung gewertet werden, dass theoretische Modelle weit genug auseinander liegen, um nicht konkurrieren zu müssen und so einen arbeitsteiligen Zusammenhang herstellen können. Interdisziplinarität bleibt in Theoriedebatten und anderen, nur mit dem Willen zur Kooperation begründeten Organisationsformen oft nur ein Wunsch, weil Konkurrenzverhältnisse Perspektiven-verschränkung behindern.

Das Projekt „Lernender Forschungszusammenhang" (lefo)[2] versucht ein Forschungsverfahren zu entwickeln, das interdisziplinäre Perspektiven auf Arbeit in einem Lernzusammenhang und nicht als Konkurrenzzusammenhang verknüpft, um den Entgrenzungs- und neuen Verbindungsprozessen von Subjektivität und Arbeit auf die Spur

zu kommen. Bezweckt werden damit neue Problemsichten durch eine multiperspektivische Verknüpfung vorhandenen Fachwissens. Bestehende Wissensressourcen sollen effektiv und effizient für neue Problemstellungen genutzt werden. Neben diesem theoretischen Ertrag sollen die Chancen für Praxistransfer verbessert werden. Ein weiteres Projektziel ist die möglichst enge Anbindung der interdisziplinären Erklärungsangebote an die untersuchte spezifische Betriebspraxis, um über die enge Anbindung günstige Voraussetzungen für den Transfer der wissenschaftlichen Ergebnisse zu schaffen. Auf das Projektziel „Praxisorientierung" wird im Folgenden nicht weiter eingegangen. Im Mittelpunkt stehen hier vielmehr die Begründung und Darstellung des lefo-Projekts als interdisziplinäres Forschungsverfahren. Das Projekt lefo geht der Fragestellung nach, welches Setting bei gegebener sozialer Organisation von Forschung für interdisziplinäre Arbeit im Sinne des Differenz-Modells als kooperativer Lernzusammenhang hilfreich ist. Das in der Entwicklung befindliche Forschungsverfahren könnte also im Rahmen der eingangs skizzierten Programmatik für die Genderforschung bzw. feministische Forschung ein interessantes Angebot darstellen. Das Projekt lefo setzt sich zum Ziel, den dort programmatisch verankerten Brückendiskurs zwischen Einzeldisziplinen – insbesondere zum Forschungsgegenstand „Arbeit" – zu befördern und zu reflektieren.

Das lefo-Projekt wendet das zu entwickelnde Forschungsverfahren beispielhaft auf den Forschungsgegenstand „ergebnisgesteuerte Arbeit" an, der einen wichtigen Teilaspekt der gegenwärtigen Transformationsprozesse von Arbeit darstellt. Dieser Beitrag versteht sich als ein Werkstattbericht über die bislang stattgefundene Projektarbeit. Die hier beschriebenen Erkenntnisse und Einsichten beruhen auf ersten Erfahrungen und Interpretationen des Autors mit dem Forschungsverfahren. Eine vollständige Auswertung der bisherigen interdisziplinären Forschungsarbeit liegt bislang noch nicht vor. Dieser Beitrag soll den LeserInnen einen Einblick geben, in welcher Weise im lefo-Projekt Grenzgänge zwischen Einzeldisziplinen begründet werden und in welchem Umfang sie bislang möglich wurden.

2. Der konzeptuelle Rahmen des lefo-Projekts

Die Entwicklung und Untersuchung eines interdisziplinären Forschungsverfahrens wird im Projekt lefo lerntheoretisch betrachtet und als Problem kooperativer Lernverhältnisse bzw. Lernzusammenhänge zwischen ForscherInnen verstanden[3]. Das Projekt lefo thematisiert in dieser Weise Interdisziplinarität als Lernproblem und modelliert interdisziplinäre Zusammenarbeit als kooperativen Lernprozess von ForscherInnen. Interdisziplinäres Arbeiten wird vom Standpunkt des Forschers/der Forscherin als Lernherausforderung im Sinne eines Selbst- und Fremdverständigungsproblems verstanden. Die lerntheoretische Perspektive unterscheidet lefo von den bislang überwiegend kommunikationstheoretischen Problematisierungen interdisziplinärer Arbeit.

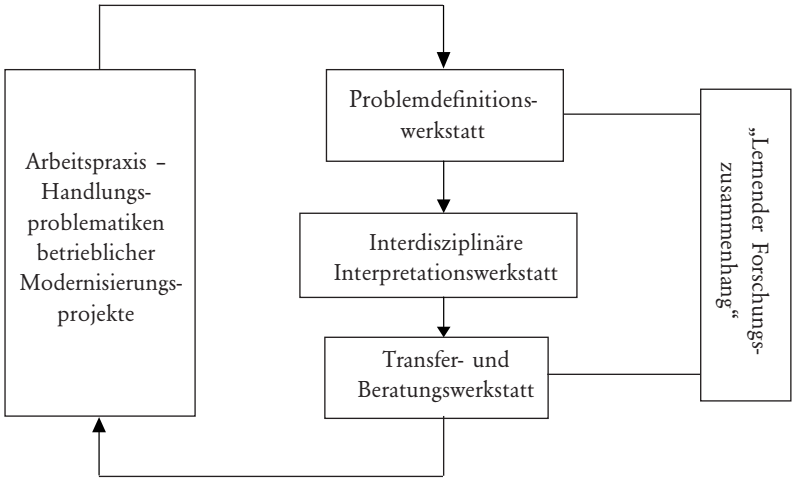
Von dem lerntheoretischen Blick erwarten wir uns tiefere Einsichten in die situationalen und personalen Möglichkeiten und Grenzen interdisziplinärer Arbeit.

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit wird als kooperativer Lernprozess entlang eines gemeinsamen empirischen Materials gestaltet: Ziel ist erstens die jeweils individuelle Überprüfung der Ertragskraft und die Weiterentwicklung des eigenen theoretischen Ansatzes entlang dem empirischen Material durch die ForscherInnen. Das zweite Ziel ist die Suche nach gemeinsamen neuen Problemstellungen. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit bezieht sich auf einen gemeinsamen Forschungsgegenstand und eine gemeinsame Fragestellung. Entlang dieser gemeinsamen empirischen Grundlage kann jedes einzelne Theorieangebot seine besondere Erklärungskraft darstellen und im Vergleich zu den Angeboten der anderen ForscherInnen die eigenen weißen Flecken identifizieren. Voraussetzung dafür ist ein vorhandenes Lerninteresse der ForscherInnen: Das Interesse, die eigene Theorie und das eigene Verständnis der untersuchten Situation im Vergleich mit und in Differenz zu anderen Theorieangeboten verbessern und weiterentwickeln zu wollen. Ziel ist hier nicht die Einigung und Verständigung auf ein Theoriemodell, sondern die wechselseitige Verbesserung der bestehenden Theorien durch ihre Ausdifferenzierung in Folge von Selbstverständigungs- und Lernprozessen der ForscherInnen. Interdisziplinarität wird im lefo-Projekt als Differenz-Modell reflektiert.

Dem Projekt lefo liegt die These zugrunde, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit von ForscherInnen erleichtert wird, wenn sich alle beteiligten ForscherInnen als Lernende und nicht als Konkurrierende gegenüber einem gemeinsamen empirischen Forschungsgegenstand verstehen. Sich als Lernende zu verstehen schließt ein, die eigene Forschungsperspektive als prinzipiell unvollkommene Perspektive zu begreifen, die sich im Vergleich zu anderen möglichen Forschungsperspektiven erweitern und differenzieren lässt. Sich als Lernende zu verstehen schließt aus, die eigene Forschungsperspektive gegen andere Perspektiven durchsetzen zu wollen. Finden sich in dieser Weise interessierte ForscherInnen zusammen, kann von einem kooperativen Lernverhältnis oder Lernzusammenhang gesprochen werden. Die Einsicht in die Begrenztheit der je eigenen Theorieperspektive und das Bedürfnis, diese Grenzen lernend zu überschreiten, bilden das gemeinsame Band der ForscherInnen in der ForscherInnengruppe.

Der „Lernende Forschungszusammenhang“ gewinnt daraus seinen Namen: Er bezeichnet das Interesse der beteiligten ForscherInnen, die eigene Interpretationsperspektive auf den Forschungsgegenstand, in Auseinandersetzung mit den anderen Forschungsperspektiven, lernend zu verändern. Von dieser Vergleichsarbeit zwischen den einzelnen Interpretationen ist nicht nur ein individueller Lernfortschritt der einzelnen Forscherin bzw. des einzelnen Forschers erwartbar, sondern auch – über die Verknüpfung verschiedener Interpretationen – die Konstitution einer neuen Problemstellung und eines neuen interdisziplinären Erklärungszusammenhangs.

Ziel des Projekts ist die Entwicklung eines Forschungsverfahrens im Sinne eines Settings zur bestmöglichen Unterstützung kooperativer Lernzusammenhänge von ForscherInnen. Dieses unterstützende Setting wird als ein Forschungsverfahren mit drei Werkstätten realisiert. Die Arbeit der drei Werkstätten nimmt ihren Ausgangspunkt in den Handlungsproblematiken eines betrieblichen Modernisierungsprojekts, die in einer Problemdefinitionswerkstatt als Forschungsgegenstand erhoben und als zu interpretierender „Fall“ konturiert werden:



Im Mittelpunkt des „Lernenden Forschungszusammenhangs“ steht die sogenannte *Interpretationswerkstatt*. Die Aufgaben der 6-8 Wissenschaftler in der Interpretationswerkstatt, die sich aus einem WissenschaftlerInnen-Netzwerk (ca. 40 ForscherInnen) zusammensetzen sind:

- Sie erstellen eine Interpretation als Fallanalyse auf Basis des erhobenen Fallmaterials.
- Sie differenzieren und erweitern ihre eigene Fallanalyse im Vergleich mit den Interpretationen der anderen WissenschaftlerInnen.
- Sie versuchen abschließend, die verschiedenen Interpretationsperspektiven zu verknüpfen bzw. zu differenzieren.

In der Interpretationswerkstatt, die aus Präsenzworkshops und Online-Phasen besteht, sollen über diesen Entwicklungsprozess neue theoretische Einsichten ins Feld ergebnisgesteuerter Arbeit entstehen.

In der *Beratungswerkstatt* werden die Akteure des betrieblichen Projekts u.a. auf Basis der Einsichten aus der Interpretationswerkstatt beraten. Die betrieblichen Praktiker erhalten die Möglichkeit, sich mit den Forschungsergebnissen der Interpretations-

werkstatt reflexiv auseinanderzusetzen und ihren Handlungsspielraum lernend zu erweitern.

Pro Betrieb wird das Forschungsverfahren mit seinen drei Werkstätten einmal durchgeführt. Während der Gesamtlaufzeit des Projekts soll das Forschungsverfahren „Lernender Forschungszusammenhang" in fünf Durchläufen, also in fünf verschiedenen Betrieben, erprobend praktiziert und prozesshaft weiter entwickelt werden. Der Forschungsprozess zur ergebnisgesteuerten Arbeit in den jeweiligen Durchläufen wird selbst nochmals Forschungsgegenstand: Interdisziplinäre Arbeitsforschung wird in ihren Grenzen und Möglichkeiten beforscht. Untersucht wird in jedem einzelnen Durchlauf, welche guten Gründe ForscherInnen besitzen, sich auf den Austausch und Vergleich ihrer wissenschaftlichen Perspektiven, d.h. auf den kooperativen Lernzusammenhang einzulassen bzw. sich darauf nicht einzulassen. Für die Gestaltung des Forschungsverfahrens in den nachfolgenden Durchläufen werden aus diesen Erkenntnissen entsprechende Konsequenzen gezogen.

Im Folgenden soll zunächst das Forschungsverfahren in seinen zentralen Begründungen vorgestellt werden. Dabei steht die Fallorientierung des Forschungsverfahrens im Mittelpunkt. Erstens soll die Konturierung des Forschungsgegenstandes als Fall bezüglich der Gegenstandsdefinition sowohl Interpretationsvielfalt im theoretischen Zugang zum Forschungsgegenstand ermöglichen als auch notwendige gemeinsame Bezüge der ForscherInnen: Wer im Brückendiskurs Brücken bauen will, benötigt gemeinsame Grundpfeiler. Diese Funktion hat der Fall. Zweitens sollen mit der Fallorientierung die handelnden Subjekte mit ihren Handlungsbegründungen in den Mittelpunkt gerückt werden, um die bisher dominierende Strukturperspektive in der Arbeitsforschung um die Subjektperspektive zu ergänzen und um eine praxisrelevante Theoriebildung zu ermöglichen, die das Handeln der Subjekte thematisiert und beraten kann.

2.1 Fallorientierung und Subjektorientierung

Fallorientierte Forschung bedeutet im lefo-Projekt, den Forschungsgegenstand, hier ausgewählte Problemlagen aus dem Kontext ergebnisgesteuerter Arbeit, als Fallerzählung von Akteuren der Arbeitspraxis aufzubereiten. Fallerzählungen sind in Interviews erhobene und wissenschaftlich aufbereitete Handlungsproblematiken der Akteure in konkreten Handlungssituationen, die jene in ihrer spezifisch strukturierten Arbeitspraxis subjektiv erfahren.

In den Fallerzählungen der Akteure spiegeln sich die organisationalen und gesellschaftlichen Strukturen genauso wieder wie die subjektiven Handlungsgründe und Selbstkonzepte der Akteure. Zentrale Grundlage dieser handlungstheoretischen Perspektive ist der Umstand, dass die Transformationsprozesse von Arbeit und die sie rahmenden Strukturen von Akteuren erfahren und durch sie thematisiert, das heißt

auch konstituiert und weiterentwickelt werden. Fallerzählungen sind – so die zentrale Annahme – der Brennspiegel, in dem sich subjektive Selbstkonzepte und gesellschaftliche Strukturen in ihrer Verknüpfung untersuchen lassen. Fallorientierung erscheint uns als ein probates Mittel, um interdisziplinäre Zusammenarbeit an einem gemeinsamen empirischen Forschungsgegenstand zu ermöglichen. Der interdisziplinäre Brückendiskurs findet hier nicht nur auf einer theoretisch-konzeptionellen Ebene statt, sondern empirisch verdichtet und projektförmig am Fall.

Forschungsarbeiten entlang von Fallerzählungen rechnen sich dem qualitativen Paradigma der Sozialforschung zu und sind dort umfangreich begründet.[4] Ihre wesentliche Leistung besteht in der Theoriegenerierung im Rahmen einer abduktiven[5] Forschungslogik. Fallorientierung bedeutet dabei nicht die Beschränkung auf den spezifischen Einzelfall, sondern – im Sinne der abduktiven Forschungslogik – die Verallgemeinerung des Einzelfalles auf seine Typik hin. Untersucht wird, wie die Fallerzählung ihre „spezifische Wirklichkeit im Kontext allgemeiner Bedingungen konstruiert" (Hildenbrand 1991: 257).

Die Transformationsprozesse von Arbeit zielen auf das Subjekt – sowohl im Sinne einer Subjektorientierung als auch im Sinne einer Entsubjektivierung. Unter Modernisierungsbedingungen lässt sich eine erweiterte, zumindest aber veränderte Funktionalisierung des Subjekts beobachten: Die Grenzen zwischen Arbeit und Leben verwischen, berufliche Selbstverständnisse werden obsolet, emotionale Belastungen nehmen zu. Diese Funktionalisierungs- und Begrenzungsphänomene fordern die Arbeitsforschung heraus, die Frage nach der Autonomie und den Gestaltungsmöglichkeiten der Subjekte neu zu stellen. Subjektive Handlungsgründe vermittelt über die Fallerzählung sollen deshalb im lernenden Forschungszusammenhang im Mittelpunkt stehen. Im Projekt lefo interessieren uns in einer empirischen Haltung die Möglichkeiten und Begrenzungen im subjektiven Handeln, die das Subjekt im Rahmen der Transformationsprozesse von Arbeit erfährt. Dabei fokussieren wir aus der Gesamtheit der Transformationsprozesse jene betrieblichen Modernisierungsprojekte, die eine Umstellung auf ergebnisorientierte Arbeit zum Ziel haben.

Das handelnde Subjekt interessiert uns nicht nur als „Forschungsgegenstand". Wir verstehen den Standpunkt des Subjekts auch als methodologischen Standpunkt: Beabsichtigt ist auch – aber nicht nur – eine Forschung vom Standpunkt des interessegeleiteten und sich begründenden Subjekts aus. Im Zentrum des lernenden Forschungszusammenhangs soll die Erforschung der Arbeitswelt aus der Sinn- und Bedeutungsperspektive der von Modernisierung Betroffenen in ihrer gesellschaftlich-betrieblichen Gerahmtheit stehen. Dies bedeutet aus methodologischer Sicht, dass der rekonstruierte Sinnhorizont des Subjekts mit den Sinnhorizonten der ForscherInnen kontrastiert wird und über diese Differenz die Möglichkeit entsteht, einen Drittstandpunkt (tertia comparationis) als neuen Vergleichsmaßstab und Ausgangspunkt für Erklärungsansätze zu entwickeln.

Der um einen Fall platzierte interdisziplinäre Brückendiskurs soll ein möglichst breites Spektrum an theoretischen Vorverständnissen umfassen. Wir erwarten uns:

1) eine differente Rekonstruktion und multiperspektivische Auseinandersetzung mit dem gemeinsamen empirischen Material;
2) durch die Perspektivenverschränkungen die Chance,
   - an kollektiven Handlungsfolgen interessierte Strukturtheorien an konkrete individuelle Handlungsbegründungen zu binden,
   - individuelles Handeln nicht nur typisierend zu beschreiben, sondern in seinen strukturellen Rahmungen erklären/begründen zu können.

Perspektivenvielfalt in der Fallbearbeitung bedeutet für uns auf diese Weise auch methodologische Vielfalt. Wir versuchen die Gefahr zu mindern, das Subjekt vom methodologischen Außenstandpunkt des Forschers unzulässig zu vergegenständlichen. Als Subjekt erscheint vom Außenstandpunkt aus – im Sinne eines paradigmatischen Vergleichs – oft nur, was vorher schon im Außenstandpunkt des Forschers als Subjektbild vorhanden war. Der methodologische Subjektstandpunkt soll dazu ein Korrektiv bilden und die Voraussetzungen für einen Vergleich vom Drittstandpunkt verbessern.

Mit dieser Form der thematischen und methodologischen Subjektorientierung wurde eine thematisch-methodologische Rahmung für die beteiligten ForscherInnen eingeführt. Diese Rahmung erschien notwendig, um mit vergleichbaren „Wissenschaftssprachen" und Interessen im gemeinsamen Forschungsprozess handeln zu können. Auf der Grundlage dieses gemeinsamen Nenners soll die ForscherInnengruppe ein Maximum an Perspektiven und unterschiedlichen Zugängen zum Forschungsfeld bereit halten, damit mittels bestehender Differenzen von einander gelernt werden kann.

2.2 Warum kann der Selbstverständigungs- und Lernprozess der ForscherInnen an einem Fall gelingen?

Fallerzählungen stellen ein empirisches Material dar, das sowohl subjektive Handlungsgründe beinhaltet als auch Strukturen, die das Handeln der Subjekte/Akteure im Fall rahmen. Wir gehen davon aus, dass ForscherInnen, die an der Mitarbeit in einer Interpretationswerkstatt interessiert sind, grundsätzlich ein Interesse an der empirischen Überprüfung und lernenden Verbesserung „ihres" Theoriemodells mitbringen, das die Grundlage ihrer Interpretationsarbeit bildet.[6] „Interpretationen sind Modelle möglicher Sinnfiguren" (Soeffner 1999: 41). Für den/die Forscher/in gilt es, die Situation mittels der ihr/ihm verfügbaren Sinnfiguren/Theoriemodelle zu verstehen. Gelingt die Situationsinterpretation nur unzureichend, dann kann für die/den Forscher/in ein Lerngrund gegeben sein, der auf die Erweiterung ihres Situationsverstehens zielt.

Lernen wird im lefo-Projekt im Anschluss an Klaus Holzkamp (1993) als eine spezifische Form sozialen Handelns verstanden, die auf eine Erweiterung bzw. Differenzierung verfügbarer Bedeutungshorizonte zielt. Lernende – hier ForscherInnen – suchen Sinn- und Bedeutungshorizonte, die ihnen ein erweitertes Situationsverstehen ermöglichen. Solche Lern-/Suchbewegungen sind Vergleichshandlungen zwischen den jeweils bestehenden und unzureichend empfundenen Bedeutungshorizonten/Theoriemodellen einerseits und neuen, bisher unbekannten Kategorien oder Theoriemodellen andererseits. Die individuellen Lernhandlungen sind so gesehen ein Selbstverständigungsprozess des/der Lernenden zwischen bestehenden Bedeutungshorizonten und noch nicht verfügbaren gesellschaftlichen Bedeutungshorizonten[7]. Gesucht werden Bedeutungshorizonte, die mir als Lernende/m eine sinnvolle Situationsinterpretation ermöglichen.

Kooperative Lernverhältnisse sind dadurch charakterisiert, dass die Lernenden entlang eines gemeinsamen Lerngegenstandes ihre Lernproblematiken, d.h. ihre misslingenden Situationsinterpretationen austauschen und sich wechselseitig ihre Perspektiven auf den Lerngegenstand zur Verfügung stellen (vgl. Ludwig 2003: 270). In Sinne eines kooperativen Lernverhältnisses verstehen wir im lefo-Projekt die gemeinsame und zugleich disziplinär unterschiedliche Interpretation am Fall: Den ForscherInnen ermöglicht der Fall als gemeinsamer Lerngegenstand ihre jeweils disziplinären Perspektiven darauf auszutauschen und über Vergleichsprozesse Stellen im eigenen Theoriemodell zu identifizieren, die vor dem Gegenhorizont der anderen Perspektiven als ungenügend – als Lernherausforderung – subjektiv empfunden werden. Im Vergleich mit den angebotenen anderen Bedeutungshorizonten/Theoriemodellen kann geprüft werden, welche Aspekte dieser Bedeutungshorizonte für die Erweiterung des eigenen Modells und für die anstehende Fallinterpretation anschlussfähig sind.

3. Der „Lernende Forschungszusammenhang" am Beispiel des Forschungsprojekts „Bühler"

Bei der Bühler AG handelt es sich um ein Unternehmen mittlerer Größe der IT-Branche mit mehreren Niederlassungen in Deutschland. Seit einem Jahr wird im Bereich des Vertriebs an einer tiefgreifenden Veränderung des Vertriebskonzepts gearbeitet, die starke Auswirkungen auf die Ausrichtung des Unternehmens, auf die Organisationsstruktur und die Situation einer Vielzahl von Beschäftigten haben. Nach Aussagen des leitenden Managements der Bühler AG zielt die aktuelle Umstrukturierung vor allem auf den Ersatz der alten Regional- und Fachgliederung zugunsten einer stärker kunden- und branchenorientierten Gliederung, deren Flexibilität wesentlich von den individuellen Koordinationsleistungen der Vertriebsbeschäftigten erzeugt werden soll. Ziel der Bühler AG ist eine kundenorientierte und kundenspezifische Anpassung ihrer Produkte.

Im Rahmen der Problemdefinitionswerkstatt wurde neben umfangreichen Daten zur Organisationsstruktur und dem Projektmanagement die Fallerzählung von Frau

Jahn, einer Beschäftigten im betroffenen Vertriebsbereich, erhoben und der Interpretationswerkstatt vorgelegt. Frau Jahn ist 41 Jahre alt, gelernte Industriekauffrau und seit neun Jahren im Unternehmen. Nach mehreren Aufgaben im Vertriebsbereich fiel ihre letzte Stelle im Zuge der kundenorientierten Anpassung der Vertriebsstrukturen in der Bühler AG weg. Sie musste sich kurzfristig neu orientieren und übernahm eine neu eingerichtete Stelle als Spezialistin für branchenspezifische Problemlösungen. Im Interview geht Frau Jahn auf ihre Tätigkeiten und Aufgaben in der Zeit vor dem Veränderungsprozess ein und schildert, wie sich diese im Rahmen der gegenwärtigen Umstrukturierung und Neuausrichtung des Unternehmens verändern. Früher war sie Vertriebsbeauftragte für Standardsoftware und Massenprodukte. Heute ist sie solution specialist, die individuelle Anforderungen der Kunden umsetzen soll und sich betriebsintern den Vertriebsbeauftragten als Quelle eines möglichen „Mehrwerts" verkaufen muss. Sie erzählt auch, wie aus ihrer Sicht das Management die Organisation des Veränderungsprozesses gestaltet hat. Frau Jahn berichtet im Interview, dass sie den Prozess der Umstrukturierung insbesondere im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vertriebsbeauftragte als intransparent empfunden habe. Sie fühlte sich schlecht informiert und lebte eine Zeit lang in der Ungewissheit, ob ihre Stelle erhalten bleibt, zumal Personalveränderungen ihrer Ansicht nach nicht ausreichend besprochen wurden.

Ihre Situation im Rahmen der Umstrukturierung und die damit verbundene Versetzung auf die neue Stelle einer Spezialistin für branchenspezifische Lösungen schildert Frau Jahn aus folgenden Gründen als schwierig:

- Es fand weder eine Einweisung noch eine Einarbeitung in das neue Aufgabengebiet statt.
- Es gab Akzeptanzprobleme bei Kollegen, die sie fragten, was sie als Spezialistin qualifiziere.
- Sie beklagte das Fehlen einer Funktions- und Stellenbeschreibung. Dadurch war sie selbst verantwortlich, ihren „Mehrwert" für die Vertriebsbeauftragten zu begründen.
- Sie hatte das Gefühl, ihre Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen als Vertriebsbeauftragte auf der neuen Stelle nicht angemessen einbringen zu können.
- Im Hinblick auf ihre Leistungsbeurteilung (Prämie) ist sie darauf angewiesen, dass sie von Vertriebsbeauftragten als wichtige Ressource bei der Zusammenarbeit mit dem Kunden einbezogen wird. Frau Jahn erhielt im ersten Jahr ihrer neuen Tätigkeit keine Prämie. Ihre Leistungen gingen in die Erfolgsbilanz der Vertriebsbeauftragten ein.

Für die Interpretation des Falles „Frau Jahn" in der Interpretationswerkstatt interessierten sich sechs ForscherInnen (eine Frau, fünf Männer) aus dem ForscherInnennetzwerk des Projekts. Sie definierten sich folgenden Disziplinen zugehörig: Arbeitswissenschaft, Soziologie, Erwachsenenpädagogik, Organisationspsychologie, Psychologie und Betriebswirtschaft. Hier einige Auszüge, in welcher Weise die einzelnen

ForscherInnen in der ersten Phase der Interpretationswerkstatt auf Frau Jahns Handlungsproblematiken Bezug nahmen:

Der Betriebswirtschaftler sah Frau Jahn als Betroffene eines unzureichenden Projektmanagements. Demnach wurden die neuen Aufgaben und Arbeitsabläufe nicht ausreichend kommuniziert und zugeordnet, die Handlungsspielräume nicht definiert, die Arbeitsbelastung nicht gesteuert usw. Diese Perspektive versteht Frau Jahns Handeln als frustriertes Handeln und Rückzug in die innere Emigration. Ihr Handeln kann aufgrund der mangelnden Reife der Organisation nicht erfolgreich sein.

Der Soziologe interpretierte Frau Jahns Handlungsproblematik unter einer institutionstheoretischen Perspektive, die das Verhältnis von Betrieb und Frau Jahn sprachspielanalytisch untersuchte. Demnach sah Frau Jahn während der Umstrukturierungsphase verschiedene Sprachspiele verletzt, die sie nur ironisch verarbeiten konnte (z.B. die Koordinationserwartungen im Zuge des Sprachspiels „Organisation", die Orientierungserwartung im Zuge des Sprachspiels „Führung", die Steuerungserwartung im Zuge des Sprachspiels „Arbeit" usw.). Aus dieser Perspektive handelt Frau Jahn erfolgreich, weil sie die Regelverletzungen der Institution erkennt und mittels bestimmter Ressourcenverwendungen für sich nutzen kann.

Die Arbeitswissenschaftlerin interpretierte Frau Jahns Handlungsproblematik vor dem Hintergrund der Veränderungen im betrieblichen Arbeitsmarkt. Demnach verstand sie Frau Jahns Handeln als innerbetriebliche Selbstvermarktung und Versuch, über Selbstqualifizierung den eigenen betrieblichen Marktwert wieder herzustellen. Aus Sicht der Arbeitswissenschaftlerin war Frau Jahns Handeln erfolgreich, weil es ihr bei allen Überforderungsanzeichen gelang, ihre betriebliche Handlungsfähigkeit zu stärken.

Der Psychologe interpretierte Frau Jahns Handeln als reflexive Aktivität, die sich auf die Widersprüche und Konflikte des Umstrukturierungsprozesses bezieht und auf Belastungsreduzierung zielt. Aus dieser Sicht ist Frau Jahns Handeln nicht erfolgreich, weil es einseitig in einem ökonomisch-instrumentellen Denken verhaftet bleibt, das sich auf die Referenzfolien Einzelkämpfertum und Selbstorganisation bezieht, nicht aber auf Kooperation.

Der Pädagoge interpretierte Frau Jahns Handeln als Lernhandeln, das auf die Sicherung bzw. Erweiterung der betrieblichen Teilhabe gerichtet ist. Er versuchte die Gründe zu rekonstruieren, die vom Subjektstandpunkt der Frau Jahn aus, jene Lernschleifen begründet haben, mit denen sie den Kompetenzanforderungen der Umstrukturierung begegnet. Aus seiner Interpretationsperspektive schätzt Frau Jahn ihr (Lern-) Handeln erfolgreich ein, weil sie die von ihr empfundenen Handlungsproblematiken mit ihren Lernanstrengungen überwinden konnte.

In der zweiten Phase der Interpretationswerkstatt galt es für die ForscherInnen die Expertisen wechselseitig zur Kenntnis zu nehmen, um die je eigene Interpretation ggf. zu ergänzen oder zu differenzieren. Die folgenden Beispiele dieses Austauschprozesses

aus der zweiten und dritten Phase der Interpretationswerkstatt zeigen einen Ausschnitt der für die ForscherInnen bedeutsamen Vergleichsaspekte:

1. Interessante inhaltlich-thematische Interpretationsperspektiven anderer ForscherInnen, die für die je eigene Expertise wichtig erschienen und Verknüpfungsmöglichkeiten beinhalteten, waren:
- handlungsleitende Wertorientierungen von Frau Jahn, die als Ergänzung der eigenen strukturtheoretischen Interpretationsperspektive verstanden wurden
- die Realisierung von Machtressourcen im Sprachspiel
- die Lernbegründungen der Frau Jahn, die erhellen, wie betriebliches und berufliches Lernen von auf sich gestellten Akteuren bewältigt wird
- der betriebliche Mikroarbeitsmarkt
- die Begriffsfolien „Bewältigungsstrategie“ und „Deutungsmuster“.

2. Diskrepante Interpretationsergebnisse bzgl. Frau Jahn:
- ihr Handeln wird einerseits als subjektiv begründetes und interessiertes Streben nach Projektarbeit im Rahmen ihrer Karrierevorstellung interpretiert, andererseits als Bedrohungsabwehr und emotionale Belastung
- die Bewältigungsstrategien der Frau Jahn werden sowohl erfolgreich als auch erfolglos eingeschätzt
- für einige ForscherInnen zeigt sich in ihrem Handeln Innovationskompetenz, für andere ForscherInnen machtstrategisches Kalkül
- einige ForscherInnen sehen Frau Jahn in einem kooperativen Lernverhältnis stehend, in dem sie vertrauensvolle Beziehungen zu ihren Kollegen aufbaut, andere ForscherInnen erkennen überwiegend machtstrategisches und ökonomisch-zweckrationales Handeln.

3. Kritische Perspektive auf andere Theoriefolien:
- Übersetzung der Sinnkategorie in Witzkategorie/Ironie wird problematisiert
- die herausgearbeiteten Widersprüche aus den Handlungen und Meinungen von Frau Jahn werden als latent normative Perspektive kritisiert

Die wechselseitige Verständigung der ForscherInnen in der Interpretationswerkstatt war sehr aufwendig, weil zwischen den verschiedenen Theorieperspektiven erst gemeinsame Vergleichsdimensionen gefunden werden mussten. Die geplante zentrale Fragestellung nach Verknüpfungsmöglichkeiten und Differenzierungsnotwendigkeiten zwischen den verschiedenen Interpretationen konnte bislang nur ansatzweise bearbeitet werden. In der Gruppe entwickelte sich aber ein starkes Interesse an der Überprüfung möglicher Verknüpfungen der verschiedenen Interpretationsperspektiven. Die sechs ForscherInnen haben deshalb vereinbart, ihren gemeinsamen Reflexionsprozess am Fall der Frau Jahn weiter fortzusetzen und in einer gemeinsamen Veröffentlichung zusammen zu führen.

Über die für die ForscherInnen gegebenen Lernmöglichkeiten und Lernwiderstände im Rahmen der Interpretationswerkstatt lassen sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur wenige und vorläufige Eindrücke festhalten. Erkennbar sind aber an verschiedenen Stellen deutliche thematische Lerninteressen nach Ergänzungen des eigenen Erklärungsmodells und vor allem das Interesse, nach Verknüpfungsmöglichkeiten zu suchen. Das Interesse nach Ergänzung des eigenen Erklärungsmodells lässt sich in zwei Bereiche unterteilen: Dies ist erstens das Interesse nach einer inhaltlich-thematischen Ergänzung der eigenen Interpretationsfolie (hier mit Blick auf Frau Jahn; vgl. oben Ziffer 1) und zweitens das Interesse, die Subjekt- und Strukturperspektive miteinander zu vermitteln. Dies bedeutet, dass ForscherInnen, die mehr an der Strukturperspektive kollektiver Handlungsfolgen interessiert sind, sich von denjenigen Interpretationen anregen ließen, die mehr am individuellen Handeln interessiert sind und umgekehrt. So versuchte beispielsweise der Pädagoge die Strukturperspektive des betrieblichen Mikroarbeitsmarktes in seine Rekonstruktion des subjektiven Lernhandelns zu integrieren.

4. Ausblick

Die bisherigen Erfahrungen im Lernenden Forschungs-zusammenhang ermutigen zur Weiterarbeit. Eine lerntheoretische Perspektive im Rahmen des Differenz-Modells von Interdisziplinarität scheint für die Unterstützung und Untersuchung interdisziplinärer Forschung ertragreich zu sein. Konkurrenzen zwischen Interpretationsperspektiven beschränkten sich bisher in einem für den kooperativen Lernprozess erträglichen Umfang und das bekannte Aufbrechen alter Kontroversen zwischen Theorietraditionen war nicht erkennbar.

Deutlich erkennbar wurden aber auch Behinderungen des Kooperativen Lernzusammenhangs, die durch die soziale Organisation von Forschung und Wissenschaft gegeben sind und die interdisziplinäre Arbeit in der Interpretationswerkstatt charakterisieren. An einer Systematisierung und Beschreibung dieser Lernbehinderungen wird gegenwärtig im Projekt gearbeitet, ebenso wie an der Frage, welchen inhaltlichen Ertrag diese interdisziplinäre Arbeit im Vergleich zu disziplinärer Forschung erbringt.

Anmerkungen

1 Zur Reflexion dieser Programmatik vgl. z.B. L'Homme. Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft. Schwerpunkt: Interdisziplinarität, 6. Jg. Heft 2/1995.

2 lefo ist ein vom BMBF gefördertes Projekt zur „Zukunftsfähigen Arbeitsforschung“ im Rahmen des Forschungsprogramms „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ beim Projektträger DLR. Das lefo-Projekt stellt einen Projektverbund dar: Das Hauptprojekt ist an der Universität der Bundeswehr München angesiedelt, das Kooperationsprojekt an der TU Chemnitz. Leitungsteam: PD Dr. Joachim Ludwig, Prof. Dr. Kurt R. Müller, Dr. Margit Weihrich (Universität der Bw München) und Prof. Dr. Günter

G. Voß (TU Chemnitz). Projektmitarbeiter: Joachim Nöthen, Thomas Schübel, Michael Weis (Universität der Bw München), Norbert Huchler, Dr. Thomas Wex (TU Chemnitz). Weitere Informationen finden sich auf der Projekthomepage www.lefo-online.de.

3 In Verbindung zu dieser lerntheoretischen Perspektive umfasst das Projekt auch ein Teilprojekt zum Theorievergleich (Dr. Margit Weihrich und Joachim Nöthen).

4 Vgl. z.B. Hitzler/Reichertz/Schröer (Hg.) 1999; Flick/Kardoff/Steinke 2000.

5 Abduktion bezeichnet eine iterative Beziehung zwischen Induktion und Deduktion. Vgl. dazu z.B. Kelle/Kluge 1999.

6 Theoretische Modelle lassen sich durch die interpretierende Anwendung an empirischem Material verbessern. Ihre Aufgabe ist es, Handlungssituationen zu verstehen und zu erklären. Über die interpretierende Anwendung kann es gelingen, konzeptuelle Probleme zu entdecken und zu vermindern, die logische Kohärenz zu verbessern und den empirischen Gehalt zu steigern.

7 Eine differenzierte Darstellung von Lernprozessen als Selbstverständigungs- und Vergleichsprozesse findet sich in Ludwig 2004.

Literatur

Bourdieu, P. 1998: Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz.

Felt, U./Nowotny, H./Taschwer, K. 1995: Wissenschaftsforschung. Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York.

Flick, U./Kardoff, v. E./Steinke, I. (Hg.) 2000: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg.

Hildenbrand, B. 1991: Fallrekonstruktive Forschung. In: Flick, Uwe u.a. (Hg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. München, S. 256-260.

Hitzler, R./Reichertz, J./Schöer, N. (Hg.) 1999: Hermeneutische Wissenssoziologie. Konstanz.

Holzkamp, K. 1993: Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt a.M./New York.

Kelle, U./Kluge, S. 1999: Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.

Knapp, G.-A./Landweer, H. 1995: „Interdisziplinarität" in der Frauenforschung: Ein Dialog. In: L'Homme. Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft, Jg. 6, H. 2, S. 6-38.

Ludwig, J. 2003: Lehr-, Lernprozesse in virtuellen Bildungsräumen: vermitteln – ermöglichen – verstehen. In: Arnold, R./Schüßler, I. (Hg.): Ermöglichungsdidaktik. Hohengehren, S. 262-275.

– 2004: Vergleichen – Verstehen – Beraten. In: Faulstich, P./Ludwig, J. (Hg.): Expansives Lernen. Hohengehren.

Soeffner, H.-G.: Verstehende Soziologie und sozialwissenschaftliche Hermeneutik. In: Hitzler, R./Reichertz, J./Schöer, N. (Hg.): Hermeneutische Wissenssoziologie. Konstanz, S. 39-49.

Zukunft der Arbeit und zukunftsfähige Arbeitsforschung

Hildegard Maria Nickel

Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive

Einleitung

„Die Zukunft der Arbeit, die in so zahlreichen Buchtiteln vorkommt, ist wie alle Zukunft kein möglicher Gegenstand sicheren Wissens..." (Offe 2000: 493) sagt einer, der es wissen muss; Claus Offe, der sich 1984 in der völlig richtigen Antizipation der „Krise der Arbeitsgesellschaft" doch grundsätzlich geirrt hatte: Die Erwerbsarbeit hat entgegen seiner Vorhersage bis heute ihre Qualität, „organisierendes Zentrum der Selbständigkeit, der sozialen Fremd- und Selbsteinschätzung und der moralischen Orientierung zu sein" (Offe 1984: 7) keineswegs verloren. Im Gegenteil, für viele ist sie – und zwar im Wortsinne – zum organisierenden Zentrum ihres Alltags geworden. Das „Arbeiten ohne Ende" und die „Verbetrieblichung der privaten Lebensführung" (Voß/Pongratz 1998) sind zudem längst nicht mehr nur Männern vorbehaltene Erfahrungen, sondern auch Frauen sind zunehmend mit den Effekten einer forcierten Vermarktlichung ihrer Arbeitskraft konfrontiert.

Was lässt sich nun angesichts unseres sicheren Wissens darüber, dass wir über die Zukunft wenig sicher wissen, aus feministischer Perspektive zur Zukunft der Arbeit sagen? Seit Bestehen der Frauenbewegung ist darüber – mal mehr aus differenz-, mal mehr aus gleichheitstheoretischer Perspektive – nachgedacht worden. Nicht selten ist aus feministischer Perspektive auch Fundamentalkritik am „schimmligen Kuchen" (Notz 2000) der (männlichen) Erwerbsgesellschaft geübt worden. Zudem mangelt es nicht an feministischen Visionen und geschlechtergerechten (Umverteilungs-)Szenarien. Was ließe sich hinzufügen? Oder geht es heutzutage gar nicht um das Hinzufügen und punktuelle Aktualisieren, sondern vielmehr darum, dass die feministische Perspektive sich grundsätzlich neu erfinden muss, wenn sie zeitgemäß bleiben will? Sind nicht alle ihre bisherigen Visionen und ihre Kritik auf einen Gesellschaftszustand bezogen, der passé ist oder zumindest erodiert?

Ich nehme mir die Freiheit, diese Fragen zu stellen, ohne sie klar zu beantworten. Stattdessen begebe ich mich zunächst in ein konkretes Feld betrieblicher Arbeit, in ein Feld, das empirisch eingrenzbar und beschreibbar ist; möglicherweise wird in der Beschreibung dieses Feldes dann doch die eine oder andere Antwort auf die aufgeworfenen Fragen erkennbar. Abschließend nehme ich die allgemeine Frage nach den Gestaltungsperspektiven für eine geschlechtergerechte Zukunft noch einmal auf.

Ein Arbeitsfeld: Die Deutsche Bahn AG

Mit dem Betriebsfall Deutsche Bahn AG bewege ich mich in einem Unternehmen[1], das die gegenwärtigen Wandlungsprozesse in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit verdichtet widerspiegelt: Erstens hat das Unternehmen die *Transformation* von einem öffentlich-rechtlich verfassten Staatsbetrieb zu einem privatwirtschaftlichen Verkehrsdienstleister zu bewältigen. Zweitens ist der interne und geschlechtlich segregierte Arbeitsmarkt des Unternehmens dem Veränderungsdruck betrieblicher „*Vermarktlichung*" (Sauer/Döhl 1997) ausgesetzt. Drittens war und ist das Unternehmen im Gefolge des ostdeutschen Umbruchs von 1989/90 vor die Herausforderung einer betrieblichen *Ost-West-Integration* gestellt. Viertens schließlich sind im vereinten Unternehmen zwei unterschiedlich geprägte „*Genderregimes*" (Connell 1987) aus Ost und West miteinander konfrontiert.

Der Betriebsfall Deutsche Bahn AG kann somit durchaus als exemplarisch für einen Wandlungsdruck gelten, wie er gegenwärtig typisch in der erweiterten Bundesrepublik ist. Er berührt das Verhältnis von „öffentlich" und „privat" und zeigt sich in einem schleichenden „Abschied von der Sozialfigur des Arbeitnehmers", der dadurch charakterisiert ist, dass die „schützende Hülle industrieller Rechte und sozialer Sicherungen" (Dörre 2001: 100) verloren geht. Es findet eine „Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft" (Dörre 2001) statt, die das Geschlechterverhältnis auf radikale Weise betrifft, vor allem weil seit gut 20 Jahren zunehmend auch weibliche Arbeitskraft von der Re-Kommodifizierung durch den „Marktkapitalismus" (Aglietta 2000) erfasst ist. Das „postfordistische Wettbewerbsregime" führt nicht nur zu neuen Spaltungslinien in der Erwerbsarbeit und zur Verfestigung der Arbeitslosigkeit, sondern existentielle Unsicherheit wird zu einer breite Schichten erfassenden prägenden Lebenserfahrung.

Auf betrieblicher Ebene verbindet sich der tendenzielle „Triumph der Markt- über die Produktionsökonomie" (Dörre 2001) mit folgenden Stichworten: Flexibilisierung der Kernbelegschaften, Ausweitung prekärer Arbeit, Flexibilisierung von Arbeitszeiten mit Teilzeit-, befristeter und Zeitarbeit, gespreizte und polarisierte Tarifentwicklung, Individualisierung der arbeitsrechtlichen Vertragsform und Privatisierung der (öffentlichen/staatlichen) Infrastruktur. Das schlägt sich schließlich in höchst unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsformen und -beziehungen nieder. Am Beispiel der *betrieblichen Geschlechterpolitik* in der Deutschen Bahn AG will ich diesen Zusammenhang verdeutlichen.[2]

Politik der Chancengleichheit

Im Zuge der „marktorientierten Dezentralisierung" wurde auch die Geschlechterpolitik im Unternehmen reformuliert (Nickel 1999a). Das Bahnmanagement macht sich heute Frauenförderung nur noch dann zu eigen, wenn ein betriebswirtschaftlicher Nutzen zu erwarten ist. Die vormalige (und gesetzlich verankerte) traditionelle Frauenförderung

in öffentlich-rechtlichen Unternehmen wurde ersetzt durch das neue Leitbild der „Chancengleichheit". Die Stichworte dafür lauten „Bestenauslese" und „Eigenorganisation". Aus einer ursprünglich frauenbezogenen Förderpolitik wurde eine ausdrücklich geschlechtsneutral konzipierte „Politik der Chancengleichheit". Ihr Markenzeichen ist die De-Thematisierung von „Geschlecht". Die unternehmerischen Argumente für diesen Wandel der betrieblichen Geschlechterpolitik lauteten:

- Optimierung des Human Resource Managements durch Ausschöpfung des gesamten zur Verfügung stehenden – also männlichen und weiblichen – Humanpotentials;
- Erhöhung des personalwirtschaftlichen Return-to-Investments durch Nutzung der getätigten betrieblichen Bildungsinvestitionen auch nach zeitweiser Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, beispielsweise wegen Kinderbetreuung;
- Vollzug des sogenannten „Paradigmenwechsels" im Führungsverständnis weg vom direktiven hin zum kooperativen Führungsstil unter explizitem Rekurs auf „weiblich" konnotierte Kompetenzen (Führungskraft als „Coach" oder „Moderator" der MitarbeiterInnen mit hohem sozialen Integrations- und Einfühlungsvermögen);
- Profilierung eines zukunftsfähigen und potentialorientierten Marketings, das Frauen als eigenständige und nachfragestarke Kundengruppe begreift;
- Verbesserung des Unternehmensimages durch vorweisbare betriebliche Gleichstellungserfolge (z.B. „Total-E-Quality"-Prädikat).

Es geht also im Kern um ergebnisorientierte Personalpolitik, die im Nebeneffekt auch Frauen zum Vorteil gereichen kann. Dementsprechend verstehen sich auch die unternehmensseitig ernannten – zum Teil männlichen – „Beauftragten für Chancengleichheit" eher als „Lobbyisten" für das Unternehmen denn als VertreterInnen der Interessen von Frauen. Dieses neue Selbstverständnis verbindet sich mit einer bewussten Abgrenzung zur „klassischen" Frauenbeauftragten, die – abwertend formuliert – lediglich „Sozialarbeit" für Frauen betrieben habe.

Für „Frauenpolitik" im klassischen Sinne, wie z.B. für frauen- bzw. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung oder gar Quotierung, gibt es kaum noch AnsprechpartnerInnen im Bahnmanagement. Stattdessen folgt der Modus, der auch in Bezug auf die Rekrutierungs- und Beschäftigungssituation von Frauen durchgesetzt wurde, dem Prinzip der Individualisierung. Susanne Völker spricht sogar vom Vergesellschaftungsmodus der „marktradikalen Individualisierung" (Völker 2003). Die Leitbilder dafür lauten „Markt- resp. Ergebnisorientierung" und „Selbstorganisation". Dies geht – und das darf nicht ignoriert werden – durchaus konform mit den Interessen von relevanten Frauengruppen im Unternehmen, die – wie sie selbst sagen – „keine Probleme mit der Gleichberechtigung" haben. Vor allem Frauen mit Führungsaufgaben sowie karriereorientierte, meist jüngere, kinderlose Frauen setzen darauf, dass es zunehmend eine Image- und auch Wettbewerbsfrage für „moderne Dienstleistungsunternehmen" wie die Deutsche Bahn AG sein wird, ob und wie sie Frauen beschäftigen.

Segregationslinien

Der forcierte Wandel in der Deutschen Bahn AG von einem industriell geprägten Transportbetrieb zu einem „modernen" Verkehrs- und Dienstleistungskonzern drückt sich nicht zuletzt in einer Verschiebung der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen aus: Gewerblich-technische (männliche) Tätigkeitsbereiche schrumpfen, während serviceorientiert-kundennahe (weibliche) Tätigkeitsbereiche ausgebaut werden. Für Frauen eröffnet dies sehr zwiespältige Perspektiven: Einerseits bietet die betriebliche Aufwertung von kundennaher und vor allem personenbezogener Dienstleistungsarbeit gerade ihnen neue Beschäftigungschancen. Denn nach wie vor wird der sogenannte „Dienstleistungsgedanke" von Seiten des Unternehmens primär „weiblich" buchstabiert (Peinl 1998). Andererseits verknüpfen sich gerade wegen dieser geschlechtlichen Konnotation häufig nur sehr eingeschränkte berufliche Entwicklungsperspektiven mit den personenbezogenen Servicetätigkeiten. Trotz ihrer betrieblichen Aufwertung stellen sie weiterhin typische berufliche „Sackgassen" dar. Gerade in dem sich als Vorreiter einer „neuen Dienstleistungskultur" verstehenden Geschäftsbereich „Station und Service" (Personenbahnhöfe) zeichnen sich an der Kundenfront „modernisierte" Segregationslinien ab: Die weit überwiegende Mehrheit der hier Beschäftigten sind Frauen. Trotz betrieblicher Aufwertung kam es nicht zu einer geschlechtlichen Durchmischung oder gar zu einem Geschlechtswechsel dieses Tätigkeitssegments. Wir bezeichnen die eindeutig geschlechtlich unterlegte und äußerst ambivalente Beschäftigungsperspektive für Frauen auch als „Kanalisierung weiblicher Erwerbsarbeit mit Zukunftsoptionen" (Völker 1998).

Parallel zum Ausbau der personenbezogenen Servicetätigkeiten wurden im kundennahen Bereich auch neue Führungspositionen auf mittlerer Ebene geschaffen. Die Geschlechterfrage stellt sich auch in der Deutschen Bahn AG vor allem im Führungsbereich (Nickel 1999b). Die Präsenz von Frauen ist dort in besonders starker Weise umkämpft. Vor dem Hintergrund „verschlankter" Führungsstrukturen ist um die insgesamt knapper gewordenen Führungspositionen ein verschärfter Konkurrenzkampf entbrannt. Die personalpolitisch angestrebte „Bestenauslese" bricht sich auf „mikropolitischer" Ebene nach wie vor nicht selten an der Wirkungsmacht einer männerzentrierten Personalselektion.

Neue Differenzierungslinien

Am Beispiel der betrieblichen Geschlechterpolitik in der Deutschen Bahn AG zeigt sich insgesamt aber, dass Frauen keineswegs per se auf der „Verliererinnenseite" stehen: Die an den Leitbildern der „Marktorientierung", „Dezentralisierung" und „Selbstorganisation" ausgerichtete Restrukturierung benachteiligt zwar, mehr noch exkludiert einen Teil der Frauen einerseits, andererseits eröffnet die Vermarktlichung auf ambivalente Weise auch neue berufliche Handlungsoptionen und Entwicklungsperspektiven

für Frauen. Darüber hinaus bietet das Leitbild der „Selbstorganisation“ einem Teil der Frauen auch positive Anknüpfungspunkte: Gerade bei hochqualifizierten Frauen korrespondiert die „neuartige Subjektivität“ der Arbeit mit eigenen beruflichen Ambitionen. Die nun gefragten Fähigkeiten wie „Eigeninitiative“ oder „Ergebnisorientierung“ sind nicht selten „Quelle eines positiven Individualismus“ (Dörre 2001), den weibliche Beschäftigte nutzen, um ihre berufliche Position zu verstetigen oder zu verbessern (Völker 1999). Diese neuen Karrierechancen für Frauen wurden z.T. durch veränderte Leitbilder im Führungsverständnis möglich, denn die radikalen Umbauprozesse im Unternehmen sind nicht einfach autokratisch durchstellbar, sondern müssen kommuniziert und letzten Endes in Teams mit den Frauen umgesetzt werden.

Die interne „Vermarktlichung“ der traditionellen und hierarchisch strukturierten Arbeits- und Sozialbeziehungen hat neben nicht zu übersehenden desintegrativen Tendenzen – insbesondere für Frauen – auch das überkommene betriebliche Geschlechterverhältnis in Bewegung gebracht – und zwar zugunsten von Frauen. Dem Leitbild des „Marktes“ scheint die Tendenz eigen zu sein, das Merkmal „Geschlecht“ in seiner traditionellen „Platzanweiserfunktion“ zu relativieren (nicht außer Kraft zu setzen). In zunehmendem Maße greifen die sozial differenzierenden Merkmale Qualifikation, Alter und Verfügbarkeit, auch innerhalb der Geschlechtergruppe „Frauen“. Damit entstehen neue Differenzierungslinien unter Frauen. In Abhängigkeit vor allem von Qualifikation und Alter eröffnet die mit der „Vermarktlichung“ einhergehende „Selbstorganisation“ stark individualisierte berufliche Entwicklungschancen.

Dabei spielen außerbetriebliche Einflussgrößen als „Verwerfer“ (Krüger 1995) von Karrierechancen im Lebenszusammenhang von Frauen selbstverständlich noch immer eine gravierende, zentrale Rolle. Familiale Faktoren wirken sich für Frauen nicht mehr generell, aber signifikant häufig hemmend aus. Solange also – so die hier vertretene These – der individualisierte Kampf der Frauen nicht durch übergreifende gesamtgesellschaftliche Lösungen und Rahmenbedingungen auf Unternehmensebene flankiert wird, dürfte auch der betriebliche „Marktindividualismus“ kaum zu Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit führen.

Gestaltungsperspektiven für eine „postfordistische Arbeitsgesellschaft“?

Nicht, dass alte Forderungen der Frauenbewegung in der „Marktökonomie“ nicht mehr aktuell sind: Weder ist die Verteilung vorhandener Erwerbsarbeit geschlechtergerecht gelöst noch wird die private Haus- und Fürsorgearbeit auch nur annähernd in gleicher Weise von Männern wie von Frauen übernommen; auch ist der Kampf um die Bewertung von Arbeit keineswegs geschlechtergerecht entschieden. Die aktuelle Literatur kann das eindrucksvoll belegen. Dennoch bleibe ich bei meiner Skepsis und spitze zu: Es ist weder zeitgemäß noch zukunftsweisend, an die alten feministischen Perspektiven einfach anzuknüpfen. Ich behaupte, die feministische Kritik ist, was die Radikalität der Analyse des Heraufkommens eines wie auch immer zu bezeichnenden postfordistischen Produktionsmodells und die politische Dimension des Wandels von Arbeit betrifft, nicht wirklich auf der Höhe der Zeit und schon gar nicht im Zentrum des Handelns.[3] Polemisch formuliert, hat der Feminismus sich – um ein Bild von Ute Gerhard aufzunehmen – zum Atemholen zu lange hinter der Bugwelle des Fordismus im vergleichsweise ruhigen Wasser bewegt. „Hand aufs dekonstruierte Herz“ (Koppert/Selders 2003) ist der Titel eines provokanten Buches jüngerer Frauen, das unlängst erschienen ist. Ähnlich wie die Gruppe jener junger Frauen, die bereits vor ca. 3 Jahren mit einem Streitbrief an Alice Schwarzer „Alt-Feministinnen“ herausforderten (ohne dass meines Wissens allerdings der Ball aufgenommen und eine ernsthafte Auseinandersetzung geführt worden ist), artikuliert auch der jetzt erschienene Sammelband ein akutes Bedürfnis nach politisch-theoretischer Verständigung zum Feminismus. Diese Verständigung sollte weder wissenschaftlich-selbstreferentiell noch akademisch-ausschließend sein und sie sollte die Erfahrungen jener Frauen aufnehmen, die sich nicht (mehr) als Opfer einer sich mehr oder weniger zwangsläufig immer wieder reproduzierenden patriarchalen Struktur der Zweigeschlechtlichkeit begreifen wollen (Streitbrief 2000). Sie wollen sich – trotz einer zunehmenden Ausdifferenzierung von Erfahrungen und Interessen – dennoch nicht mit „einem nicht mehr rückbindbaren Pluralismus“ feministischer Theorien arrangieren, wo „jede ‘ihrs’ denkt und macht und jeder ‘seins’“ (Koppert/Selders 2003: 10).

Es melden sich anscheinend verstärkt jene Frauen zu Wort, die in den 90er Jahren ihr Studium abgeschlossen haben. Diese Frauen sind auf ganz andere Weise, als es die ältere Feministinnen-Generation erfahren hat, mit der zunehmend fragmentierten, „vermarktlichten“ Welt des „Postfordismus“ konfrontiert. Sie können die politische Dimension des „dekonstruktiven“ Feminismus der 90er Jahre möglicherweise auch gerade deshalb präziser orten, als es mir zunächst gelungen ist. Denn in der Tat ist er ja nicht allein deshalb schon unpolitisch, weil er sich auf die gesellschaftlichen Mikroräume orientiert, sondern er hat – wie sie richtig sehen – Enormes zur Politisierung so „privater“ Themen wie Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und Lebensformen beigetragen (Purtschert/Ruef 2003: 37). Und dennoch bleiben auch bei diesen jüngeren Frauen Fragen, die im Rahmen des Dekonstruktivismus keine Antwort finden. Diese Fragen „drehen sich um die Verbindung von Marktwirtschaft und Feminismus und um die kapitalistische Einverleibung von Widerstandsbewegungen. Der Feminismus hat sich zunehmend professionalisiert, für Chancengleichheit sind Stellen und bezahlte Aufträge geschaffen worden, Forschungen im Bereich Gender Studies werden vermehrt finanziert und feministisches Know-How als Qualifikation anerkannt. Wo aber schlagen sich feministische Themen gesellschaftlich wirkungsvoll nieder, und wo verlieren sie – gerade durch ihre Integration ins System – ihre kritische Stoßrichtung“ (ebd.: 40)?

Es geht in dieser Auseinandersetzung mit dem „alten“, akademischen Feminismus nicht um eine platte Politisierung feministischer Wissenschaft und ganz bestimmt nicht um eine Neuauflage jener Debatten, die Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre geführt worden sind, denn – das ist diesen kritischen, fordernden jüngeren Frauen bewusst – „Wissenschaft lässt sich nur bedingt an politischen Ansprüchen messen“ (Koppert 2003: 25). Aber bisher – so ihr nüchternes Fazit – bleiben die Erkenntnisse der institutionalisierten Frauen- und Geschlechterforschung häufig hinter den gesellschaftlichen Entwicklungen, vor allem hinter den eigenen Erfahrungen dieser Frauengeneration zurück und werden daher insgesamt als politisch unbefriedigend klassifiziert (ebd.). Eine „adäquate politische Reaktion muss die(se) mehrdeutigen Wirkungen der ökonomischen Dynamik ebenso in Rechnung stellen wie das Faktum, dass es durchgängig diskriminierte Gruppen nur noch in der Fantasie gibt. Die da oben, wir da unten; die im Westen, wir im Osten; die Männer, wir Frauen; die Weißen, wir Schwarzen – diese Entgegensetzungen erfassen die Verhältnisse nur noch partiell“ (ebd.: 21). Auf diese „verwirrende Erscheinung“ der politischen Ökonomie der Unsicherheit, Ungewissheit und Entgrenzung ist – und das ist eine gewaltige Herausforderung an moderne, selbstreflexive feministische Wissenschaft – gerade nicht mit gängigen Erklärungen oder Fatalismus zu reagieren. Gefragt sind stattdessen gesellschaftskritische feministische Theorien, die über den Tellerrand einer „identitäts- und subjekttheoretischen“ Diskussion hinausreichen. Denn die „starke Ausrichtung auf Fragen der Zugehörigkeit, der Distribution im Sinne des ‘doing difference’, ist unzureichend, wenn es auch darum geht, Strukturzusammenhänge und kulturelle Formationen zu analysieren, in denen ‘Differenzen’ als soziale Relationen, als Distributions- und Anerkennungsverhältnisse historisch entstanden sind und wirksam werden“ (Knapp 2001: 82). Gefragt sind mithin gesellschaftlich fundierte feministische Analysen und Theorien, die sich nicht in der bloßen Abwehr von Marktflexibilität erschöpfen.

Statt Entpolitisierung: Repolitisierung als feministische Herausforderung

In den Worten der genannten jüngeren Frauen liest sich diese Herausforderung folgendermaßen: „Ein dekonstruktiver Feminismus kann solche Fragen nicht klären, aber Ansatzpunkte bieten, sie gleichsam von innen her, provisorisch und punktuell anzugehen. Vielleicht steht eine (post-)marxistische Wende des Feminismus an: eine kapitalismuskritische, dekonstruktive, offene und zugleich verbindliche Analyse, welche sich der Verschränkung von Geschlecht, globaler Ungleichheit und Kapital annimmt“ (Purtschert/Ruef 2003: 40).

Die kürzlich veröffentlichte Auseinandersetzung zwischen Nancy Fraser und Axel Honneth (Fraser/Honneth 2003) hat sehr viel mit diesen Fragen zu tun. Ich knüpfe daher an diese Debatte an. Sie lässt Folgendes klar erkennen: Erstens, es gibt sie, die

politisch motivierte feministische Forschung, die nicht unwissenschaftlich ist, nur weil sie einen gesellschaftsverändernden Impetus hat. Zweitens, was ich bisher vage ahnte und – wenn auch kryptisch – hin und wieder zu formulieren versucht habe, hat anscheinend einen ernstzunehmenden, einer politisch-philosophischen Kontroverse werten Hintergrund: Mein trotz aller Integration anhaltendes ostdeutsches Fremdeln in der westlichen (westdeutschen) Frauen- und Geschlechterforschung ist nicht einfach aus 40 Jahren Erfahrungsdifferenzen zu erklären, sondern basiert anscheinend auch auf tiefen Verankerungen in einer spezifischen Gerechtigkeitsphilosophie. Diese theoretischen Differenzen waren bisher nicht wirklich Gegenstand der Frauen- und Geschlechterforschung in der vereinigten Bundesrepublik. Im Gegenteil: Die westdeutsche Frauen- und Geschlechterforschung machte auch nach dem Zusammenbruch des Sozialismus ‘weiterhin ihrs’; die Transformation war (und ist) Angelegenheit der ostdeutschen, osteuropäischen ForscherInnen. Die – mittlerweile vielfach kritisierte – Engführung der feministischen Forschung auf das doing gender hatte auch in dieser Frage ihre verhängnisvollen Folgen: Die weitgehende Ausblendung gesellschaftlicher Prozesse und Strukturen, das Fehlen einer gesellschaftstheoretischen Perspektive (Knapp 1999) führten geradezu zwangsläufig zur Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses (Nickel 1999a). Die deutsche Vereinigung und die Transformationsprozesse in Ost- und Mittelosteuropa sind bis heute empirische Felder der Geschlechterforschung, die zwar unmittelbar vor unserer Nase liegen, nicht aber analytischen Spürsinn zu erwecken scheinen. Sie erschließen sich nicht im schnellen deskriptiven Zugriff, nicht vordergründig empirisch und schon gar nicht in erster Linie mikroanalytisch, sondern bedürfen der gesellschaftstheoretischen feministischen Perspektive, die uns im übrigen auch helfen könnte, in der feministischen Arbeitsforschung einen Schritt weiter zu kommen.

Die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung in der Bundesrepublik Deutschland hatte einen konkreten konstitutiven Hintergrund: In der fordistischen Phase der 70er und 80er Jahre der Bundesrepublik Deutschland stand zurecht der Nachweis der Eigenständigkeit von Geschlecht und Klasse auf der Tagesordnung der feministischen Analyse. Damit war einerseits eine grundlegende Perspektive für die Kritik der patriarchalen Verhältnisse und Strukturen entwickelt worden, die eine zentrale Voraussetzung für tatsächliche Veränderungen der Geschlechterverhältnisse war, andererseits folgte daraus aber nicht die gerechtigkeitsphilosophische Forderung nach sozialer Gleichheit der Geschlechter in den Verteilungs- und Eigentumsfragen. Es ging vielmehr im Sinne der Identitätspolitik und Anerkennungsphilosophie um die autonome Lebensweise und Selbstbestimmung von Frauen und anderen Diskriminierten. Bis weit in die 90er Jahre hinein standen demzufolge die nichtdiskriminierende Akzeptanz von Differenz und des „Andersseins“ im Mittelpunkt der feministischen Debatte. Die strukturellen Grundlagen der fordistischen Wohlfahrtsgesellschaft hatten sich allerdings längst verändert. Massenarbeitslosigkeit und damit Kämpfe um

die Verteilung knapper Ressourcen rückten zunehmend ins Zentrum politischer Kämpfe und sozialer Interessen. Die institutionalisierte Frauenpolitik scheint sich darauf schneller eingerichtet zu haben (Koppert 2003: 25) als die wissenschaftliche Theorie, die wieder einmal der Wirklichkeit hinterher hinkt (Knapp 2001: 82). „Es stellen sich Fragen, die mit dem zukünftigen Gesicht Europas und der Welt zusammenhängen, mit veränderten Zusammensetzungen der Bevölkerung, mit ungleichzeitigen ökonomischen Entwicklungen, Rückbau von Sozialstaatlichkeit und großrahmigen politisch-rechtlichen Regulationen. Feministische Theorie, wenn sie nicht provinziell, konservativ und langweilig werden will, muss sich (...) auf diese Prozesse einstellen." (ebd.) Es sind also Fragen sozialer Verteilung, die zunehmend wieder stärker im Zentrum stehen müssen. Nancy Fraser (Fraser 2003) hat nun drittens mit Nachdruck einerseits die Frage der Umverteilung ins Blickfeld gerückt, andererseits die Risiken der anhaltenden Entkopplung von Zielen der Anerkennungs- und Umverteilungspolitik herausgearbeitet, gerade für die Gender-Forschung. Sie hat Recht, wenn sie gegen die Dichotomisierung, gar Polarisierung von Umverteilungs- und Anerkennungsphilosophie argumentiert, und auch wenn sie ihre wechselseitige Subsumtion kritisiert. Fraser plädiert stattdessen dafür, Umverteilung und Anerkennung als gleichursprüngliche Kategorien zu behandeln, die im Rahmen einer Strategie „nichtreformerischer Reformen" (Fraser 2003: 108) zu integrieren (nicht zu subsumieren) wären. Dieser „perspektivische Dualismus" (Fraser 2003: 88) scheint ein Ansatz zu sein, der auch für die bundesdeutsche feministische Arbeitsforschung eine zeitgemäße Herausforderung ist, wenn sie sich für die Trias „Postfordismus, Postkommunismus, Globalisierung" (Fraser 2003: 122) theoretisch fit machen will.

Sofortmaßnahme: „Brücken-Diskurs"

Längst geht es in der Bundesrepublik nicht mehr – wie noch zu Beginn der neuen Frauenbewegung vor 30 Jahren – um die Partizipation an Wohlfahrtszuwächsen, sondern die Diskussion um Verteilungsgerechtigkeit ist jetzt eingebettet in eine Diskussion um die Verteilung von Rücknahmen und Einschränkungen. Einfache Umverteilung – so wichtig sie ist – kann das Problem nicht lösen. Umso wichtiger ist es, zu einem neuen Gesellschafts- und damit Geschlechtervertrag zu finden. Die Probleme sind nur zu bewältigen, wenn die Entscheidungen auf einem Prozess der „Produktion von Konsens" basieren. Das ist keine leicht zu lösende Aufgabe und stellt auch neue Anforderungen an die Politikfähigkeit der Frauen(bewegung). Die mit einer solchen Orientierung notwendigerweise auch verbundenen Einkommens-, vor allem aber Investitionsumverteilungen verlangen Fachkompetenz (gerade von Frauen, insbesondere auch auf Feldern, die nicht von Frauen präferiert werden und mehrheitlich nicht von Frauen besetzt sind), soziale Aushandlungen, neue Formen zivilgesellschaftlicher Kompromisssuche und einen „Brückendiskurs" (Fraser) zwischen

den Geschlechtern. Hier liegt nicht nur eine wichtige Aufgabe von demokratischer Politikgestaltung, sondern auch von feministischer Analyse und Kritik.

Der Trend zur Verringerung der Arbeitsplätze im industriellen Sektor ist nicht umkehrbar. Relativ offen ist jedoch immer noch die Frage nach dem weiteren Tempo des Strukturwandels und nach seinen sozialen Kosten bzw. nach seinen Beschäftigungseffekten. Weitere Fehlentwicklungen sind unvermeidbar, bleibt der Strukturwandel weitgehend der marktradikalen Regulierung ausgesetzt. Die Gesellschaft muss zu einem neuen ökonomischen Fundament kommen. Mit anderen Worten: Öffentliche Mittel müssen gezielt für Realinvestitionen in Tätigkeitsfelder des gesellschaftlichen und individuellen *Bedarfs* verwendet werden. Auch wenn angesichts der leeren öffentlichen Kassen kaum noch jemand wagt, es zu fordern: Es geht damit auch um die Stabilisierung und den Ausbau eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors, eines Non-Profit-Sektors mit anderen Formen gesellschaftlich organisierter Arbeit, ohne den wir nicht zukunftsfähig werden.

Eine bisher unerledigte Forderung der Frauenbewegung – aber im Sinne der zwischen Staat und Markt gesellschaftlich neu zu organisierenden Arbeit höchst aktuell – ist die „Neudefinition von privat und öffentlich und damit zugleich (die) Neuverteilung von notwendigen Gemeinschaftsaufgaben zwischen den Geschlechtern" (Schaeffer-Hegel/Leist 1996: 38). Es kommt heute aber längst nicht mehr nur darauf an, Betreuungs- und Erziehungsleistungen als notwendige Arbeit, als Leistung materiell anzuerkennen und auch irgendwie im Steuer- und Rentensystem zu berücksichtigen. Es reicht auch nicht, bei der Forderung des Ausbaus von Ganztagsschulen und Kinderbetreuungseinrichtungen stehen zu bleiben, obwohl schon viel gewonnen wäre, wenn wenigstens das umgesetzt würde. Angesichts der von Grund auf gewandelten Lebensmuster von Frauen und des Zwangs zur finanziellen Selbstständigkeit ist vielmehr mit Nachdruck dafür Sorge zu tragen, dass nicht die „Kernfamilie", sondern das Individuum im Zentrum der Beschäftigungspolitik und somit der Steuer- und Sozialgesetzgebung steht. Nur so sind die materialen Rahmenbedingungen für zivilgesellschaftliche und institutionelle Reformen zu schaffen, die die Emanzipation der Frauen von persönlicher und bürokratischer (paternalistisch – sozialstaatlicher/wohlfahrtsstaatlicher) Abhängigkeit befördern und „flexicurity" in einem flexibilisierten postfordistischen Produktionsmodell schaffen.

Anmerkungen

1 Die folgenden Ausführungen basieren zum Teil auf dem gemeinsam mit Michael Frey und Hasko Hüning publizierten Beitrag „Unternehmen Zukunft – Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik. in: Edeling u.a. (Hg.) 2001: Öffentliche Unternehmen. Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen, S. 125-155.

2 Kern der Analyse ist das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekt „Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer. Zu Handlungsoptionen von Frauen in der Finanzdienstleistungs- und Verkehrsbranche“, das unter der Leitung von Hildegard Maria Nickel (HU Berlin) und Hasko Hüning (FU Berlin) zwischen 1996 und 1998 lief. Mitgewirkt an dieser Projektphase haben Michael Frey, Irina Kohlmetz, Alexandra Manske, Iris Peinl, Ulrike Stodt und Susanne Völker; fortgeführt wurde die Untersuchung seither in einer Reihe von gemeinsam mit Studierenden bearbeiteten Projekten wie vor allem aber in der aus dem Forschungskontext entstandenen Dissertation von Susanne Völker 2003: „Kategorie Geschlecht und marktradikale Individualisierung – Erwerbsorientierung und Lebensarrangements ostdeutscher Frauen im (betrieblichen) Transformationsprozess, unveröffentlichtes Manuskript, HU Berlin.

3 Das ist – das ist mir bewusst – eine Verallgemeinerung, die den Ausnahmen, die es glücklicherweise gibt, nicht gerecht wird. So haben beispielsweise insbesondere feministische Politikwissenschaftlerinnen schon Anfang/Mitte der 90er Jahre diesen gravierenden gesellschaftlichen Wandel zum Gegenstand ihrer Veröffentlichungen gemacht, z.B. Kreisky/Sauer (Hg.) 1997.

Literatur

Aglietta, M. 2000: Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg.

Beck, U. 2000: Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In: Beck, U. (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M., S. 7-66.

Connell, R. W. 1987: Gender and Power. Cambridge.

Dörre, K. 2001: Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus, In: Candeias, M./Deppe, F. (Hg.): Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Shareholder Society – Neoliberalismus und neue Sozialdemokratie. Hamburg, S. 38-107.

Fraser, N. 2003: Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung In: Fraser, N./Honneth, A.: Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M., S. 13-128.

Frey, M./Hüning, H./Nickel, H. M. 2000: Unternehmen Zukunft – Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik in der Deutschen Bahn AG. In: Edeling, T./Jann, W./Wagner, D./Reichard, C. (Hg.): Öffentliche Unternehmen. Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen, S. 125-155.

Hüning, H./Nickel, H. M. et al. 1998: Themenschwerpunkt Transformation – Betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Jg. 16, H. 1+2, S. 5-94.

Knapp, G.-A. 1999: Geschlechterdifferenz und Dekonstruktion. In: Nickel, H. M./Völker, S./Hüning, H. (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen, S. 35-52.

– 2001: Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Münster, S. 15-62.

Koppert, C. 2003: Post Feminismus: Eskalierende Anerkennungsbedürfnisse, Selbstabschaffungstendenzen und die Notwendigkeit aufgeklärter Konstruktionen. In: Koppert, C./Selders, B. (Hg.): Hand aufs dekonstruierte Herz. Königstein/Taunus.

–/Selders, B. (Hg.) 2003: Hand aufs dekonstruierte Herz. Königstein/Taunus.

Kreisky, E./Sauer, B. (Hg.) 1997: Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation. PVS-Sonderheft.

Krüger, H. 1995: Dominanzen im Geschlechterverhältnis. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M., S. 195-219.

Minssen, H. (Hg.) 2000: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin.

Nickel, H. M. 1999a: Erosion und Persistenz. Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Nickel, H. M./Völker, S./Hüning, H. (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen, S. 11-33.

– 1999b: Industriegesellschaft am Ende – Arbeit abgeschafft? In: Stolz-Willig, B./Veil, M. (Hg.): Es rettet uns kein höh'res Wesen. Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, S. 10-28.

– 2000: Ist Zukunft feministisch gestaltbar? In: Lenz, I./Nickel, H. M./Riegraf, B. (Hg.): Geschlecht, Arbeit, Zukunft. Münster, S. 243-268.

– 2001: Arbeitsverhältnisse und Lebensentwürfe in der Transformation... In: Martens, H./Peter, G./Wolf, F. O. (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Frankfurt a.M./New York, S. 84-102.

–/Völker, S./Hüning, H. (Hg.) 1999: Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen.

–/Hüning, H. 2001: Modernisierung mit oder gegen Frauen? Betriebliche Reorganisation und ambivalente Chancenstrukturen. In: Supplement der Zeitschrift Sozialismus 2/2001, S. 29-45.

Notz, G. 2000: Wir wollen nicht die Hälfte vom schimmligen Kuchen – wir wollen einen anderen. In: Krondorfer, B./Mostböck, C. (Hg.): Frauen und Ökonomie. Wien, S. 55-70.

Offe, C. 2000: Anmerkungen zur Gegenwart der Arbeit, In: Kocka, J./Offe, C. (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York, S. 493-501.

– 1984: Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt a.M./New York.

Peinl, I. 1998: Aspekte ambivalenter Gelegenheitsstrukturen für Frauenerwerbsarbeit in ostdeutschen Niederlassungen der Deutschen Bahn AG. In: Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/1998, S. 40-46.

– 1999: Das Ende der Eindeutigkeit. Zu Gelegenheitsstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit in der Landesbank Berlin und der Deutschen Bahn AG. In: Nickel, H. M. /Völker, S./ Hüning, H. (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen, S. 131-154.

–/Völker, S. 2001: Arbeit und Geschlechterverhältnisse im Umbruch... In: Berliner Journal für Soziologie 1/2001, S. 63-76.

Pongratz, H. J./Voß, G. G. 2000: Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, H. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225-247.

Purtschert, P./Ruef, M. 2003: Feminismus in den 90ern: Krise oder Öffnung? Erbe oder Neuanfang? Zwei Briefe. In: Koppert, C./Selders, B. (Hg.): Hand aufs dekonstruierte Herz. Königstein/Taunus.

Sauer, B. 1999: „Es rettet uns (k)ein höh'res Wesen ..." Neoliberale Geschlechterkonstrukte in der Ära der Globalisierung. In: Stolz-Willig, B./Veil, M. (Hg.): „Es rettet uns (k)ein höh'res Wesen ..." Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, S. 215-239.

Sauer, D./Döhl, V. 1997: Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF (Hg.) 1997.

Schaeffer-Hegel, B./Leist 1996: Sozialer Wandel und Geschlecht. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung das Parlament, B 42/96, S. 31-40.

Stolz-Willig, B./Veil, M. (Hg.) 1999: „Es rettet uns (k)ein höh'res Wesen ..." Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg.

Streitbrief 2000: Feminismus neu denken. In: Zweiwochendienst Frauen + Politik, Jg. 14, Nr. 158/2000, S. 4-9.

Voß, G. G./Pongratz, H. J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50/1998, S. 131-158.

Völker, S. 1998: Wandelmanagement als Ressource? In: Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/1998, S. 47-52.

– 1999: Erwerbsorientierungen und betriebliche Transformation. Selbstverortungen und Handlungsstrategien ostdeutscher Frauen bei der Deutschen Bahn AG. In: Nickel, H. M./Völker, S./Hüning, H. (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen, S. 205-226.

– 2003: Kategorie Geschlecht und marktradikale Individualisierung. Dissertation, unveröff. Manuskript, HU Berlin.

Lena Correll/Stefanie Janczyk/Anja Lieb

Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung

Die sich gegenwärtig vollziehenden, grundlegenden Transformationen der Arbeitswelt stellen eine große Herausforderung für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung dar. Doch die Arbeitsforschung tut sich schwer mit ihrem sich wandelnden Gegenstand Arbeit. Dies ist unter anderem daran zu erkennen, dass die Arbeitsforschung für gravierende Probleme – allen voran die wachsende Erwerbslosigkeit – kaum adäquate Lösungen offeriert. Vor diesem Hintergrund war es eines der zentralen Anliegen der 1. Marburger Arbeitsgespräche, über den Stand der Arbeitsforschung, insbesondere gender-orientierter, feministischer Arbeitsforschung zu diskutieren und zu reflektieren und dabei gerade auch der Frage nach neuen Impulsen und innovativen Potentialen für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung nachzugehen. Die Beiträge in diesem Tagungsband spiegeln eindrücklich die Vielfältigkeit und Reichhaltigkeit der auf der Tagung debattierten Themen und Ansätze wider.

Auch GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung will einen Beitrag zur Zukunft der Arbeit und Arbeit der Zukunft leisten. Die Marburger Arbeitsgespräche waren für uns Anlass, erstmals unsere Überlegungen öffentlich zur Diskussion zu stellen. Seitdem haben wir diese in verschiedener Hinsicht weiterentwickelt und modifiziert, unsere Arbeit ist aber noch längst nicht abgeschlossen. Wir präsentieren in diesem Beitrag lediglich eine Art Zwischenstand.[1]

Zuvor möchten wir allerdings auf Probleme (weiter Teile) der Arbeitsforschung aufmerksam machen, die sich unserer Ansicht nach aus feministischer Perspektive ergeben. Unserer Ansicht nach liegt einer der zentralen Gründe für die mangelnde Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung in dem nach wie vor existierenden, teils verborgenen, teils offenkundigen *male bias* der Arbeitsforschung – und zwar sowohl in personeller, als auch in analytischer, konzeptioneller und methodischer Hinsicht – begründet. Zwar haben der Wandel der Arbeit und die daraus resultierenden neuen Anforderungen sowie die damit zusammenhängende Suche nach neuen analytischen Konzepten dazu geführt, dass die Forschung offener geworden ist für bislang marginalisierte Fragestellungen und Perspektiven, und dabei ist auch eine Öffnung für geschlechterrelevante Fragen und Problemlagen feststellbar. Themen wie die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt oder die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sind mehr oder weniger stark etabliert. Gleichwohl werden geschlechterrelevante Fragen und Bereiche oftmals nur am Rande zur Kenntnis genommen, zum Teil als ‘besondere’ Problemlagen tituliert, teilweise aber auch nach wie vor gar nicht in den Blick genommen. Ingrid Kurz-Scherf, Julia Lepperhoff und Clarissa Rudolph sprechen daher hinsichtlich der Berücksichtigung der Geschlechterproblematik in der Arbeitsforschung von einer „partiellen Öffnung bei gleichzeitiger Modernisierung“ des male bias (vgl.

Kurz-Scherf/Lepperhoff/Rudolph 2003: 588): Zwar wird die Notwendigkeit der Integration von Genderperspektiven in Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik mittlerweile kaum mehr bestritten und Untersuchungen in diese Richtung haben zugenommen, die konkreten Forschungen folgen der Tendenz nach aber noch immer dem Prinzip der Hegemonie vorwiegend männlich geprägter Perspektiven auf Arbeit.

Dieser modernisierte *male bias* der Arbeitsforschung lässt sich an zwei Punkten besonders deutlich zeigen: Zum einen herrscht noch immer eine thematische Fokussierung auf männliche Erwerbsarbeitsbereiche vor. Arbeitsbereiche, in denen vorrangig Frauen tätig sind, sind und werden weniger erforscht bzw. die hierzu vorliegenden (feministischen) Forschungsergebnisse werden in aller Regel wenig rezipiert. Zum anderen wird die Kategorie Geschlecht in Forschungsdesigns weiterhin tendenziell vernachlässigt bzw. nicht systematisch einbezogen.

Für die Arbeitsforschung bringt dies u.E. vor allem zwei grundlegende Probleme mit sich, welche die Forschung sowohl hinsichtlich ihrer Kritikfähigkeit gegenüber Arbeit und ihrem Wandel als auch in ihrer Konzeptfähigkeit für die Zukunft der Arbeit beschränken:

1. Aufgrund der verengten Perspektive wird die Realität nicht hinreichend erfasst und dies birgt die Gefahr analytischer Fehlschlüsse.
2. Durch den verengten Blickwinkel werden existierende soziale Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse nicht ausreichend berücksichtigt.

Um der Komplexität des Forschungsgegenstandes Arbeit gerecht zu werden, so unsere These, bedarf es daher einer geschlechtssensiblen Perspektive.

1. Blinde Flecken der Arbeitsforschung

1.1 Erwerbslosigkeit – ein komplexes Problem

Ein prägnantes Beispiel, an dem sich die Gefahr analytischer Fehlschlüsse illustrieren lässt, stellt das Thema Erwerbslosigkeit dar. Die Arbeitsforschung gibt auf die Frage nach den Ursachen des Anstiegs der Erwerbslosigkeit während der letzten zwei Jahrzehnte vorwiegend folgende Antworten:

1. Rationalisierung und Produktivitätssteigerung im produktiven Sektor.
2. Verlagerung arbeitsintensiver Tätigkeiten ins Ausland (vgl. u.a. Trube/Wohlfahrt 2002: 109ff.).

Die auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes hin orientierten Antworten reichen jedoch als Erklärungsansätze nicht aus, insbesondere da sie den trügerischen Schluss nahe legen, die Anzahl der Erwerbsarbeitsverhältnisse sei insgesamt rückläufig. Die wachsende Erwerbslosigkeit geht in der Bundesrepublik jedoch tatsächlich mit einer steigenden Zahl Erwerbstätiger einher (2 Mio. in Deutschland West von 1988 bis 1998, vgl. Bosch 2002: 115). Dies lässt sich erst erklären, wenn man eine geschlechtssensible Perspektive einnimmt (vgl. Knapp 2002: 11). Betrachtet man die Angebotsseite des Arbeitsmarktes geschlechterdifferenziert, so zeigt sich, dass die widersprüchlichen Entwicklungen – wachsende Erwerbslosigkeit bei gleichzeitigem Anstieg der Erwerbstätigenzahlen – wesentlich auch auf eine erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen sind.[2] Hieraus kann allerdings nicht der Schluss gezogen werden, dass es einen ursächlichen Zusammenhang zwischen der erhöhten Erwerbsorientierung von Frauen und steigender Massenerwerbslosigkeit gibt.[3] Dem widerspricht die Tatsache, dass in anderen europäischen Ländern (vor allem in Nordeuropa) die Erwerbsbeteiligung der Frauen höher ist als in der BRD, die Erwerbslosigkeit aber niedriger. Auch induziert die wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen eine positive Dienstleistungsnachfrage: Da Frauen weniger Versorgungs-, Pflege- und Erziehungsarbeit im privaten Haushalt übernehmen, steigt die Nachfrage nach Beschäftigten in diesen Bereichen (vgl. Knapp 2002: 45ff.). Der haushalts- und personenbezogene Dienstleistungsbereich stellt derzeit den mit Abstand am stärksten expandierenden Beschäftigungsbereich dar. Die Zusammenhänge zwischen den Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots/der Arbeitskräftenachfrage und der Erwerbslosigkeit sind komplexer als oftmals suggeriert.[4]

1.2 Fixiertheit auf das Normalarbeitsverhältnis

Ein systematisches Defizit der Arbeitsforschung besteht darin, dass sie der Tendenz nach analytisch und konzeptionell auf das so genannte Normalarbeitsverhältnis, verstanden als eine unbefristete, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Vollzeitbeschäftigung, ausgerichtet ist. Eine geschlechtersensible Analyse zeigt, dass aber gerade viele der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen dieser Form des Arbeitsverhältnisses nicht entsprechen. Auch wenn es *die Frauen* und *die Männer* als klar gegeneinander abgegrenzte, in sich einheitliche Gruppen nicht gibt, lassen sich geschlechtstypische Lebensmuster ausmachen: Frauen sind unabhängig von ihrer familiären Situation häufiger teilzeitbeschäftigt (1999 waren es 42 v.H. der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland, vgl. Wagner 2002: 64), arbeiten in weniger sozial abgesicherten Verhältnissen mit schlechter Bezahlung und ihre 'Erwerbskarrieren' sind oftmals brüchig. Bezieht man die *Qualität* der Arbeitsverhältnisse mit ein, gilt trotz fortschreitender Gleichberechtigung immer noch, dass Frauen weitaus häufiger als Männer in 'prekären' Verhältnissen arbeiten, die keine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen.

Die bisherige überwiegende Fixiertheit der Arbeitsforschung auf das so genannte 'männliche Normalarbeitsverhältnis' ist nicht nur problematisch, weil viele der Beschäftigungsformen von Frauen so lediglich als 'untypische' Arbeitsverhältnisse in den Blick gerieten und der Trend zur Pluralisierung und Hierarchisierung von Beschäftigungsformen nur unzureichend wahrgenommen und analysiert wird (vgl. Janczyk/Correll/Lieb 2003). Der verengte Fokus hat auch zur Folge, dass lange Zeit

unsichtbar blieb, dass dem 'männlichen Normalarbeitsverhältnis' ein spezifisches gesellschaftliches 'Arrangement' bzw. ein 'Herrschaftsverhältnis der Geschlechter' zugrunde liegt: Das Modell des 'männlichen Familienernährers' oder der 'Versorger-/Hausfrauenehe'. Frauen kommt danach die Aufgabe zu, unentgeltlich Haus- und Familienarbeit zu leisten und damit die Voraussetzungen für die Verfügbarkeit des (Ehe-) Mannes auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Zugespitzt formuliert halten Frauen ihren Männern 'den Rücken frei' und entledigen diese so von dem Problem der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Leben. Als Gegenleistung erhalten die Frauen eine mittelbare soziale Absicherung, abgeleitet aus den Ansprüchen des Mannes (vgl. Wagner 2002: 63).[5]

Zwar befindet sich das geschlechtsspezifische Arrangement in einem Wandel: Im Zuge der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen ist die 'männliche Alleinversorgerehe' in immer weniger Haushalten Realität. 1997 gab es den männlichen Alleinverdiener in Westdeutschland nur noch in 33,7%, in Ostdeutschland sogar nur in 25,7% der Paarhaushalte (Bosch 2002: 132). Jedoch führt dieser Wandel nicht zu einer generellen Neuordnung des Geschlechterverhältnisses im Sinne einer realen Gleichberechtigung der Geschlechter. Einiges deutet allerdings darauf hin, dass es lediglich zu einer Modernisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kommt. Hierfür spricht, dass Männer trotz der erhöhten Erwerbstätigkeit von Frauen kaum mehr Verantwortung für reproduktive Tätigkeiten übernehmen und es vielmehr zu einer verstärkten Mehrfachbelastung von Frauen kommt. Frauen leisten nach wie vor den Löwenanteil häufig ausgeblendeter, gesellschaftlich jedoch höchst relevanter unbezahlter Versorgungs-, Pflege- und Erziehungsarbeit (vgl. Stolz-Willig 1998).

Geschlechtsspezifische Unterschiede dieser Art resultieren keineswegs aus quasi naturgegebenen Geschlechterdifferenzen. „Vielmehr haben sie ihre Ursache immer noch zu einem erheblichen Anteil in strukturellen Zwängen und gesellschaftlichen Defiziten, denen Frauen nicht unbedingt stärker ausgesetzt sind als Männer, die aber gleichwohl immer noch vielfältige Mechanismen der Privilegierung und Diskriminierung enthalten – und zwar der Tendenz nach zugunsten von Männern und zu Lasten von Frauen" (Kurz-Scherf in diesem Band).

Weder das ursprüngliche Modell der Versorger-/Hausfrauenehe noch die modernisierte Form dieses Geschlechtervertrages werden von der Forschung analytisch und konzeptionell ausreichend berücksichtigt. Eine geschlechterblinde Forschungsperspektive erweist sich hier in doppelter Hinsicht als defizitär: Zum einen geraten die Veränderungen der Versorger-/Hausfrauenehe als eine wichtige Dimension des Wandels und der Zukunft der Arbeit gar nicht erst in den Blick. Zum anderen können damit einhergehende geschlechtsspezifische soziale Ungleichheiten und Hierarchieverhältnisse sowie die diesen zugrunde liegenden Ursachen nicht erkannt werden.

1.3 Arbeit ist nicht gleich Erwerbsarbeit

Aber nicht nur die dominante Fixierung auf das Normalarbeitsverhältnis ist problematisch, sondern auch dass bislang ein großer Teil gesellschaftlich relevanter Arbeit weitgehend ausgeblendet wird: Der Bereich der so genannten reproduktiven Arbeit, also die Versorgung, Pflege und Erziehung der nachwachsenden Generation als auch der älteren sowie andere humanitäre, soziale und in der Regel unbezahlte Tätigkeiten. Das bedeutet nicht, dass diese Arbeitsbereiche bislang gar nicht erforscht wurden. Insbesondere seitens feministischer, gender-orientierter Wissenschaftlerinnen wurden bereits einige Forschungen in diese Richtung vorgelegt.[6] Gleichwohl sind diese Bereiche bislang in hohem Maße unterbelichtet. Schon angesichts des großen Umfangs dieser Tätigkeiten muss diese Forschungslücke als problematisch angesehen werden. Allein die „zur Haus- und Familienarbeit gehörenden Tätigkeiten machen knapp 60% des Volumens der im bezahlten und unbezahlten Sektor geleisteten Arbeitsstunden aus" (GfA 2000: 15).

Darüber hinaus lassen sich zentrale aktuelle Wandlungstendenzen ohne die Analyse dieser Tätigkeitsfelder nicht angemessen erfassen.[7] Gerade die unbezahlten Tätigkeiten werden aktuell in wachsendem Maße in bezahlte Arbeit überführt. Karin Gottschall und Birgit Pfau-Effinger beschreiben den Prozess als einen „Transfer von Familienarbeit in den Erwerbssektor" (Gottschall/Pfau-Effinger 2002: 13). Er lässt sich auch als eine Entgrenzung der Erwerbsarbeit in den privaten Haushalt hinein beschreiben. Festzustellen ist, dass in diesem Bereich vor allem Frauen tätig sind. Da gerade dieser Dienstleistungssektor zu einem Niedriglohnbereich ausgebaut wird, ergibt sich insgesamt folgende Tendenz:[8] Frauen leisten nach wie vor den größten Teil reproduktiver Tätigkeiten, teilweise werden sie dafür nun entlohnt, meistens jedoch nur schlecht.[9] Eine eigene Existenzsicherung, soziale Absicherung und damit eine materielle Unabhängigkeit ergibt sich daraus zumeist nicht.[10]

1.4 Feminisierung von Arbeit

Feministische Wissenschaftlerinnen haben den Terminus 'Feminisierung von Arbeit' geprägt (vgl. u.a. Haug 1999; Eckart 1998). Darin steckt zum einen der Verweis auf die in Westdeutschland steigende und in Ostdeutschland ungebrochen hohe Orientierung von Frauen auf Erwerbstätigkeit. Diese zeigt sich dann im Westen in steigender und im Osten trotz hoher Frauenerwerbslosigkeit in anhaltend hoher Erwerbstätigkeit von Frauen. Zum anderen verweist der Terminus auch auf den realen Qualitätsverlust von Beschäftigungsverhältnissen. Ein wachsender Anteil gesellschaftlicher Arbeit wird in 'prekären', 'untypischen' Arbeitsformen und -verhältnissen organisiert. Dies gilt insbesondere für so genannte niedrigqualifizierte Tätigkeiten, aber auch viele Hochqualifizierte arbeiten mittlerweile in 'prekären' Beschäftigungsverhältnissen. In der Konsequenz stellt das sogenannte Normalarbeitsverhältnis zunehmend auch für

Männer nicht mehr die Norm dar. Allerdings ist der Anteil von Frauen in ungesicherten und prekären Beschäftigungsformen weiterhin deutlich höher als der von Männern (vgl. Wagner 2002). Anders formuliert: Auch die Beschäftigungsverhältnisse von Männern entsprechen heute häufiger der Form, in der viele Frauen immer schon gearbeitet haben. Feminisierung von Arbeit bezieht damit explizit die Kategorie Geschlecht ein und verweist in der hier dargestellten Form auf die Gefahr verschärfter sozialer Segregation (vgl. Stolz-Willig 2001).

Mittlerweile wird in der Arbeitsforschung und -politik zwar oftmals die Tatsache berücksichtigt, dass z.B. diskontinuierliche Berufsverläufe im Rahmen der existierenden Systeme sozialer Sicherung mit Existenzsicherungsproblemen einhergehen. Zugleich wird festgestellt, dass die alten 'Normalitätsstandards' überwunden und die 'Geschlechterperspektive' miteinbezogen werden muss. In den konkreten Forschungszuschnitten sowie den Zukunftskonzepten der Arbeit schlägt sich dies jedoch wenig nieder: Die Kategorie Geschlecht findet in vielen Konzepten und Forschungsdesigns nach wie vor wahlweise nahezu keine Berücksichtigung (vgl. beispielsweise Miegel/Wahl 2001)[11] oder es wird auf die 'Geschlechterfrage' eingegangen, Frauen dabei aber weiterhin als 'das Besondere' betrachtet (vgl. u.a. Kleemann/Matuschek/Voß 2002: 59ff.).

1.5 „Entgrenzung" und „Subjektivierung" als reale Tendenzen bzw. als dominante Deutungsmuster des Wandels der Arbeit

Im Spektrum der Interpretationsansätze des Wandels der Arbeit gibt es eine Reihe von Beispielen, in denen das 'männliche Normalarbeitsmodell' den alleinigen Bezugspunkt bildet, von dem aus dann tendenziell *allgemeine* Entwicklungen abgeleitet werden. Ein solcher Ansatz verzerrt die Realität nicht nur hinsichtlich der geschlechtlichen Dimensionen, sondern führt u.E. grundsätzlich zu einer fehlerhaften Analyse. Anhand der augenblicklich prominenten Konzepte der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit lässt sich zeigen, dass damit reale Tendenzen im Wandel der Arbeit beschrieben werden können. Inwieweit diese Konzepte jedoch als umfassende Analyse- und Interpretationskonzepte des Wandels und der Zukunft der Arbeit gelten können, muss kritisch hinterfragt werden.

Mit dem Terminus „Entgrenzung von Arbeit" (Pongratz/Voß 2000: 225) sollen die Verflüssigungstendenzen 'alter' (Normal-)Arbeitsstrukturen im Zuge einer Dynamisierung von Unternehmensstrukturen beschrieben werden. Für einen Teil der existierenden Beschäftigungsverhältnisse lässt sich eine solche Entgrenzung feststellen. Handelt es sich dabei aber tatsächlich um eine allgemeine Entwicklungen? Harald Wolf und Nicole Mayer-Ahuja u.a argumentieren, dass im Zuge der Transformation der Erwerbsarbeit auch neue Grenzziehungen bzw. die Etablierung neuer Strukturen und Regelungen erfolgen: „Die Zukunft der Arbeit steht im Zeichen der Entgrenzung *und* im Zeichen der neuen (anderen) Grenzsetzungen zugleich" (Wolf/Mayer-Ahuja 2002: 3). Sollte sich diese These erhärten, schließt sich daran die Frage an, ob und inwiefern die neuen Entgrenzungen und Vergrenzungen wiederum Gruppen von 'Gewinnern' und 'Verlierern' mit sich bringen. In diesem Zusammenhang befürchten Elmar Altvater und Birgit Mahnkopf, dass eine Vielzahl von Arbeitsbereichen sich nach wie vor, andere sogar wieder durch eine rigide Standardisierung der Arbeitsabläufe und -strukturen auszeichnen: „Extrem repetitive, körperlich belastende und überaus langweilige Arbeiten bilden das tayloristische Fundament des 'low tech'-Unterbaus der 'high tech'-Wirtschaft" (Altvater/Mahnkopf 2000: 14). Mit dem prominenten Begriff der Entgrenzung gerät also nur eine Seite des Wandels in den Blick: die Auflösung, während die andere Seite, die Etablierung neuer Strukturen und Regelungen unbeachtet bleibt.

Auch das Konzept der „Subjektivierung von Arbeit" (Moldaschl/Voß 2002) ist nicht unumstritten. Erstens ist fraglich, ob und inwiefern es sich bei der Subjektivierung tatsächlich um ein neues Phänomen handelt. War die Einbeziehung der subjektiven Fähigkeiten für einige Arbeitsbereiche nicht immer schon charakteristisch? Zumindest in bestimmten, vorrangig von Frauen besetzten Tätigkeitsfeldern, wie z.B. in der Pflege, in den Grundschulen und auf dem Feld der Sozialarbeit, ist die Subjektivität der Beschäftigten für das Funktionieren dieser Bereiche stets von enormer Wichtigkeit gewesen. Gerade mit Blick auf diese Bereiche bedarf es, zweitens, aber auch einer Prüfung, ob es sich bei der Subjektivierung um eine dominante Tendenz handelt. Lassen sich in einigen sozialen, personenbezogenen Tätigkeitsbereichen nicht eher gegenläufige Tendenzen beobachten? Beispielsweise werden im Bereich der Pflege die Arbeitsabläufe aktuell immer stärker standardisiert und modularisiert. Müsste man mit Blick auf diese Bereiche daher nicht eher von einer *Entsubjektivierung der Arbeit* sprechen? (vgl. Kurz-Scherf in diesem Band)

Wir haben es also insgesamt mit ambivalenteren, komplexeren und auch widersprüchlicheren Entwicklungen zu tun, als sie sich zumeist in den androzentrisch geprägten Analysen des Wandels der Arbeit niederschlagen. Die daraus resultierenden bzw. die damit eng verbundenen Defizite betreffen aber nicht nur die Geschlechterproblematik, sondern gehen darüber hinaus. Es können begründete Zweifel aufkommen, dass sich auf der Grundlage androzentrisch verzerrter und verengter Paradigmen und Kategorien drängende Probleme angemessen bearbeiten und adäquate Lösungsvorschläge unterbreiten lassen. Die Arbeitsforschung läuft Gefahr, ihren Gegenstand zu verlieren, weil sie diesen immer noch vorwiegend in einer Weise definiert, die in der sozialen Realität der modernen Gesellschaften keine Entsprechung mehr hat oder zumindest immer mehr an Relevanz verliert (vgl. Kurz-Scherf 2000: 11).

2. „Hauptsache Arbeit?!" – kritische Anmerkungen zum aktuellen Arbeitsdiskurs

Arbeit ist seit geraumer Zeit eines der, wenn nicht das zentrale politische Thema in der bundesdeutschen Öffentlichkeit. Analysiert man die öffentliche politische Debatte um Arbeit, lässt sich feststellen, dass vor allem über Erwerbslosigkeit gesprochen wird, wenn über Arbeit geredet wird. Vor dem Hintergrund von 4,3 Mio. Arbeitslosen (Juli 2003) lautet die zentrale Frage, wie die Massenarbeitslosigkeit abgebaut werden kann. Maßgeblich ist dabei eine quantitative Orientierung, die sich als „Hauptsache Arbeit" beschreiben lässt. Die politischen Lösungsvorschläge zielen vorrangig darauf ab, möglichst viele Menschen in Erwerbsarbeit zu bringen bzw. zu halten. Wenig bis gar nicht diskutiert wird demgegenüber, *wie* die entsprechenden Erwerbsarbeitsverhältnisse qualitativ ausgestaltet sind. Die vorgeschlagenen Strategien umfassen Maßnahmen wie die Schaffung eines Niedriglohnsektors und die Abschaffung gesetzlich verbürgter Schutzrechte, wie z.B. der Kündigungsschutz oder die Zumutbarkeitskriterien für die Annahme einer Arbeitsstelle, und anderer Regularien, z.B. Flächentarifverträge.[12]

Aber auch in einigen in den letzten Jahren erschienenen (wissenschaftlichen) Konzepten zur Zukunft der Arbeit ist die Perspektive 'Hauptsache Arbeit' maßgebend, so beispielsweise in dem Bericht „Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland: Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen" der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Im 1997 erschienenen dritten Teil dieses Berichts werden Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage vorgeschlagen. Auch in diesem Fall wird der Erwerbslosigkeitsabbau als höchstes Ziel gesetzt und hat Vorrang vor allem anderen. Eine damit einhergehende Verschlechterung der Arbeits- und Lebensqualität für einen mehr oder minder großen Teil der Bevölkerung wird als unerwünschte, aber doch unvermeidliche Nebenwirkung auf dem Weg zur Erreichung des Ziels explizit benannt: „So ist wahrscheinlich eine kurzfristige Verbesserung der Beschäftigungslage nur dann ohne gesamtwirtschaftliche Wohlstandseinbußen möglich, wenn für begrenzte Zeit größere Unterschiede der individuellen Einkommen hingenommen werden" (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997: 1).[13]

Dem Ansatz „Hauptsache Arbeit" liegt jedoch eine Problemanalyse zugrunde, die für die Zukunftsfähigkeit der Arbeit in vielerlei Hinsicht problematisch ist. Analytisch verstellt die Fixierung der wissenschaftlichen und politischen Debatte auf die Beseitigung der Arbeitslosigkeit den Blick für die vielfältigen Unsicherheiten, wie befristete Arbeitsverhältnisse, abhängige Vertragsarbeit oder Leiharbeit, die heute bereits eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen charakterisieren (vgl. Altvater/Mahnkopf 2002: 134ff.). Die damit einhergehende Fixierung auf eine ausschließlich quantitative Strategie, die nicht mehr nach qualitativen Anforderungen an die Inhalte der Erwerbsarbeitsverhältnisse fragt, und die qualitativen Standards der Organisation von

Arbeit als Hindernisse wahrnimmt und zur Disposition stellt bzw. ausschalten will, führt darüber hinaus zu einer Verschärfung sozialer Unsicherheiten und Ungleichheiten. „Hauptsache Arbeit" zielt auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und nimmt die damit einhergehenden Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen nicht zur Kenntnis oder bewusst in Kauf. Die dabei unterstellte positive Wirkung niedriger Lohnkosten auf den Abbau der Arbeitslosigkeit ist vor allem auch deshalb problematisch, weil sich empirisch nicht belegen lässt, dass hohe Lohn(neben)kosten eine zentrale Ursache der Arbeitsmarktkrise darstellen und dass somit niedrige Löhne als entscheidende Vorraussetzung für ein niedrigeres Arbeitslosigkeitsniveau gelten können (vgl. Bäcker 2003).

Arbeit stellt in modernen Demokratien nicht das einzige, aber doch ein wichtiges Medium gesellschaftlicher Teilhabe, gesellschaftlicher Inklusion und Exklusion dar. Die Frage nach der Qualität von Arbeit, nach ihrer Gestaltung, Verteilung und Bewertung, ist damit eine demokratische Frage (vgl. Pfarr/Linne 1998: 10). Wenn die aktuell dominante quantitative Orientierung eher zu einer Verschärfung als zu einer Lösung der Probleme beiträgt, müsste dann nicht wieder stärker die Frage nach der *Qualität der Arbeit* – also nach sozialer Absicherung, Entlohnung, Arbeitsgestaltung etc. – ins Zentrum der Debatte gestellt werden?

Eine solche Forderung mag vor dem Hintergrund der hohen Erwerbslosigkeit auf den ersten Blick vermessen erscheinen. Man läuft Gefahr, auf bessere Zeiten verwiesen zu werden, in denen man sich, wurde die Massenerwerbslosigkeit erst einmal abgebaut, auch wieder Fragen nach der Qualität der Arbeit zuwenden kann. Hier gilt es jedoch genau hinzusehen: Denn in der aktuellen politischen und wissenschaftlichen Debatte steht die Qualität der Arbeit sehr wohl zur Disposition, ist sogar zentraler Bestandteil der aktuellen Diskussion. Dies bleibt jedoch zumeist verdeckt. Wenn beispielsweise gefordert wird, dass zur Belebung der Beschäftigungslage der Kündigungsschutz gelockert, die Leiharbeit und der Niedriglohnbereich ausgebaut und die Zumutbarkeit verschärft werden müssen, so geht es um nichts anderes als um die Qualität der Arbeit. Ganz unabhängig davon, wie man diese Vorschläge bewertet bzw. ob man diese für Erfolg versprechend hält, lautet das hier enthaltene Argument: Die Qualitätsstandards der Arbeit in der Bundesrepublik sind zu hoch. Dies gilt als ein wesentlicher (für manche auch als zentraler) Grund für die hohe Erwerbslosigkeit. Wenn qualitative Aspekte auch aktuell schon Teil der Auseinandersetzung sind, gibt es keinen Grund, sich mit der Forderung, qualitative Fragen stärker ins Zentrum zu rücken, auf bessere Zeiten vertrösten zu lassen.[14]

Die veränderte Perspektive fördert u.a. zutage, dass wir aktuell mit einer wachsenden Zahl so genannter 'working poor' – arbeitenden Armen – konfrontiert sind (vgl. u.a. WSI-Mitteilungen 2000). Die Journalistin Barbara Ehrenreich berichtet in ihrem jüngsten Werk von ihrem Selbstversuch im US-amerikanischen Niedriglohnsektor: Eindrücklich beschreibt sie die in vielerlei Hinsicht überaus prekären Jobs (sei es

hinsichtlich Entlohnung, sozialer Absicherung, Arbeitsbedingungen usw.) und führt aus, warum trotz langer und harter Arbeitstage, teilweise zwei parallel ausgeführter Jobs und vieler Entbehrungen, das Geld für das Lebensnotwendige nicht reicht (vgl. Ehrenreich 2003: 201ff.). Sie bilanziert: „Ich selbst bin noch mit Sprüchen aufgewachsen, die 'harte Arbeit' bis zum Überdruß als Geheimnis des persönlichen Erfolges propagierten: [...] Damals hat uns niemand auf die Möglichkeit vorbereitet, dass du hart arbeiten kannst – sogar härter, als du es je für möglich gehalten hättest – und dennoch immer tiefer in Schulden und Armut versinkst" (Ehrenreich 2003: 225).

Auch in der Bundesrepublik und in anderen Ländern ist der 'working poor'-Trend zu beobachten, die Ursachen für diesen Trend sind allerdings unterschiedlich (vgl. WSI-Mitteilungen 8/2000). Um das Phänomen der 'working poor' bzw. seine Ursachen, Folgen und Gefahren aber überhaupt analysieren und adäquate Lösungsvorschläge machen zu können, ist es erforderlich, Arbeitsbedingungen, -zeiten sowie Arbeitsvergütung zum Untersuchungsgegenstand zu machen.

Ein arbeitsforscherischer Ansatz, der die Arbeitsqualität in den Blick nimmt, müsste aber auch das 'andere Extrem', die 'ohne Ende arbeitenden Yetties'(vgl. Scheele 2002: 253), in die Betrachtung miteinbeziehen. Beschäftigte der IBM Düsseldorf beschreiben ihre Arbeitssituation folgendermaßen: „Ich fange an zu arbeiten und erledige, was gemacht werden muß. Es zeigt sich: Ich komme mit meiner Zeit nicht aus.(...) Denn es gibt viele Gründe weiterzuarbeiten. Die Termine müssen eingehalten werden (...) Ich will den Kunden zufrieden stellen und so die Zusammenarbeit für die Zukunft angenehm gestalten. Ich will das in mich gesetzte Vertrauen nicht enttäuschen. (...) Oft arbeite ich aus solchen und ähnlichen Gründen weiter, obwohl ich weiß, dass ich eigentlich mit Rücksicht auf meine Gesundheit, meine Familie, auf meine eigene Kraft und überhaupt auf mich selbst aufhören sollte" (Siemens 1999: 12). Der Blick auf die Qualität dieser Arbeitsverhältnisse fragt dementsprechend u.a. nach Leistungsdruck, entgrenzten Arbeitszeiten sowie der Wirkungsweise von Zielvorgabesystemen.

Die veränderte Perspektive macht darüber hinaus auch bestimmte geschlechtsspezifische Ungleichheiten erkennbar. Dieser Punkt knüpft an die obigen Ausführungen hinsichtlich der in der Regel qualitativ schlechter ausgestatteten Arbeitsverhältnisse von Frauen an (vgl. Abschnitt 1.2 und 1.3). So stimmt der alleinige Blick auf die Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen relativ hoffnungsfroh in Sachen Gleichberechtigung der Geschlechter in der Erwerbsarbeit. Erst ein genauer Blick auf die qualitative Ausstattung der Arbeitsverhältnisse fördert die, im Gegensatz zu früher zwar veränderten oder verschobenen, aber nach wie vor bestehenden eklatanten geschlechtsspezifischen Unterschiede – und zwar durch alle Beschäftigungsebenen hindurch – zutage.

Noch immer sind Frauen in der Bundesrepublik in den oberen Hierarchieebenen wenig vertreten (vgl. Trautwein-Kalms 1999: 45). Das Statistische Bundesamt veröffentlichte erst im April 2003 wieder Zahlen, nach denen vollbeschäftigte weibliche Angestellte im Januar 2003 im produzierenden Gewerbe über 29%, im Handel 27,5%, und im Kredit- und Versicherungsgewerbe fast 23% weniger verdienten als ihre männlichen Kollegen. Bei den Arbeiterinnen im produzierenden Gewerbe blieb der Lohn im selben Monat um über 25% unter dem der Männer (vgl. Statistisches Bundesamt Pressestelle 2003). Als Hauptgrund werden die tendenziell schlechtere Bewertung der vorwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten und die damit einhergehende schlechtere finanzielle Eingruppierung ausgemacht (vgl. Krell/Carl/Krehnke 2001).

3. Überlegungen zu einem Konzept zukunftsfähiger, genderkompetenter Arbeitsforschung

Wenn das Leitbild und Deutungsmuster, das für die politischen Diskussionen und Strategien hinsichtlich der Transformation der Arbeitswelt in der jüngeren Vergangenheit maßgeblich war und ist, den Wandel in eine problematische Richtung leitet, dann wäre aktuell gerade auch eine Debatte der Leitbilder notwendig. Wie aber könnte eine andere, neue Perspektive auf Arbeit aussehen und welche Aspekte müssten auf der Basis der skizzierten Entwicklungen (wieder) stärker in den Blick genommen werden? An diesem Punkt setzen wir an und fragen, wie ein zukunftsfähiger Blick auf Arbeit, der einerseits gegenüber dem Status quo sowohl kritikfähig als auch konzeptfähig ist und anderseits Arbeit als relevante Kategorie weder aufgibt noch der Mystifizierung von Arbeit anheim fällt, aussehen könnte oder müsste. Wie müsste ein pluralistisches Verständnis von Arbeit aussehen, dass Arbeit nicht nur auf Erwerbsarbeit bzw. Berufstätigkeit reduziert, sondern auch andere Tätigkeiten zur Daseinserhaltung einschließen kann? Wie kann es darüber hinaus gelingen, der Arbeitsqualität im oben beschriebenen Sinn eine angemessene Bedeutung zukommen zu lassen? Wie kann man schließlich – gerade aus politikwissenschaftlicher Sicht – die Frage der Demokratieverträglichkeit des Wandels und der Zukunft der Arbeit entsprechend berücksichtigen?

Uns scheint es in diesem Zusammenhang fruchtbar zu sein, den Blick auf die Frage der 'Vereinbarkeit' zu richten, Vereinbarkeit dabei allerdings in einem umfassenderen, neuen Sinn zu verstehen.

Die Frage der 'Vereinbarkeit' stellt vielleicht mehr denn je eines der zentralen Probleme der heutigen Arbeitswelt dar. In der aktuellen wissenschaftlichen Debatte um den Wandel der Arbeit hat das Thema 'Vereinbarkeit' neuen Aufwind bekommen. Dabei setzt sich vor dem Hintergrund der Feminisierung von Arbeit und der Entstandardisierung von Arbeitszeiten zunehmend die Erkenntnis durch, dass es sich nicht um ein 'Frauenproblem' handelt, sondern um ein in weiten Teilen strukturelles Problem, das sich für Frauen *und* Männer, wenn auch teilweise in unterschiedlicher Art und Weise, stellt:[15] Viele Menschen klagen über ein Verwischen der Grenzen zwischen

'Arbeit' und 'Leben', über Leistungsintensivierung, über die Unvereinbarkeit der Anforderungen der Arbeitswelt mit dem 'übrigen Leben', aber auch über psychische und gesundheitliche Belastungen sowie eine mangelnde Kompatibilität betrieblicher Arbeitsanforderungen mit persönlichen Bedürfnissen.[16] Bundesdeutsche, aber auch europäische Studien bestätigen diese Entwicklung (vgl. u.a. Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele 2000: 425ff.; European Agency for Safety and Health at Work 2000; Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2000; Jansen 2000; Lenhardt 2001; Reusch 2001).

Insbesondere in feministischen wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit Arbeit stellt 'Vereinbarkeit' schon lange ein zentrales Themenfeld dar. Der Blick der Forscherinnen richtet sich dabei vor allem auf Frauen als Arbeitskräfte: Die primäre Zuständigkeit von Frauen für die Reproduktionsarbeit hatte und hat direkte Auswirkungen sowohl auf die Art und Weise, wie Frauen in den Arbeitsmarkt integriert sind, als auch auf arbeitszeit- und beschäftigungspolitische Strategien der Betriebe. Bereits in frühen bundesdeutschen Untersuchungen zur geschlechtsspezifischen Struktur des Arbeitsmarktes und zur Frage nach den Ursachen hierfür taucht das Problem der Unvereinbarkeit von Arbeit und dem 'übrigen Leben' angesichts der Struktur und Organisation von Berufsarbeit auf. Elisabeth Beck-Gernsheim hat diesen Zusammenhang schon 1976 mit dem Konzept der „Anderthalb-Personen-Berufe" beschrieben. Regina Becker-Schmidt u.a. haben 1984 in ihren Untersuchungen zur Fabrikarbeit von Frauen (Müttern) deren Motivation und Probleme thematisiert, die mit der Verortung in unterschiedlichen Funktionslogiken (Fabrik- und Familienarbeit) einhergehen. Der Befund lautete: „Eines ist zuwenig, beides ist zuviel".

Darüber hinaus untersuchen feministische Wohlfahrtsstaatsanalysen die geschlechterstrukturellen Implikationen wohlfahrtsstaatlicher Steuerung. Die Forscherinnen sind in der Lage zu zeigen, wie stark, aber auch wie unterschiedlich wohlfahrtsstaatliche Politiken auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Einfluss nehmen (vgl. u.a. Lewis 1993; Lewis/Ostner 1994; Ostner 2002). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass 'Vereinbarkeit' in feministischen Debatten insbesondere als ein Verhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit diskutiert wird.

Auch über die feministische Wissenschaft hinaus wird das Thema Vereinbarkeit zunehmend wahrgenommen. Dabei unterscheidet sich die Analyse und Bewertung des Vereinbarkeitsproblems gravierend von der in der feministischen Forschung. Der 'Balanceakt' zwischen Erwerbsarbeit und Hausarbeit und zwar vor allem in zeitlicher Hinsicht wird in der Arbeitsforschung oftmals ausschließlich als die jeweils individuelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen verstanden. Das Modell des 'männlichen Familienernährers' mit der primären Zuständigkeit der Frauen für die Reproduktionsarbeit wird dabei in der Regel nicht grundsätzlich hinterfragt. So fordert beispielsweise die Bertelsmannstiftung, „Frauen auf breiter Ebene die Teilnahme am Erwerbsleben zu ermöglichen, ohne dass dies mit einem Verzicht auf Kinder einhergeht." (Bertelsmannstiftung 2002: 7). Feministische Wissenschaftlerinnen hingegen beschreiben Vereinbarkeit als ein strukturelles Problem, das in gesamtgesellschaftlichen und geschlechtshierarchischen Arbeitsteilungsmustern seine Ursache hat (vgl. u.a. Wagner 2002).

In Hinblick auf die Vorschläge zur Lösung des Vereinbarkeitsdilemmas zeigt sich folgendes Bild: Wird das Problem vor allem als eines 'zeitlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen' verstanden, so zielen die Lösungsvorschläge in der Regel in eine der folgenden Richtungen:

- auf die Ermöglichung von Teilzeitarbeit (für Frauen) oder auf bessere soziale Absicherung und Ausgestaltung von zeitlich reduzierten Arbeitsverhältnissen (vgl. u.a. GfA 2000: 21; IG Metall Zukunftsmanifest 2002: 17),
- auf die Transformation haushaltsnaher Tätigkeiten in Erwerbsarbeit, sprich den Ausbau sozialer, haushaltsnaher Dienstleistungen, wobei umstritten ist, ob dies vorzugsweise privatwirtschaftlich oder im Rahmen öffentlicher Dienstleistung organisiert werden sollte (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997: 19; kritische Position: Stolz-Willig 1999).

Die eingangs erläuterten Entwicklungen weisen allerdings darauf hin, dass sich die Frage der Vereinbarkeit nicht auf ein *reines* Zeitproblem reduzieren lässt. So betonen wissenschaftliche Untersuchungen, wie die von Jürgen Reusch und Uwe Lenhardt, dass z.B. Personalabbau, Durchsetzung von mehr Markt- und Kundenorientierung, neue Formen der Arbeitsorganisation und Rationalisierung als Hauptursachen für die Zunahme psychischer Belastungen angeführt werden müssen. Dabei sind „(...) keineswegs nur Beschäftigte in sogenannten 'Stressjobs' zunehmend psychischen Belastungen ausgesetzt, sondern mehr oder weniger stark alle Beschäftigten. Im Produktionsbereich kommen sie zu den bestehenden körperlichen Belastungen hinzu" (Reusch 2001: 72f.). Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben zwar einen starken Einfluss auf die Arbeitsbelastung, aber auch Arbeitsverdichtung oder erhöhte Leistungsanforderungen spielen eine wichtige Rolle (vgl. Reusch 2001: 73ff.).

In Hinblick auf die Wissenschaft bedeutet dies, dass die 'Vereinbarkeitsfrage' weiter gefasst werden muss. Die bisherige wissenschaftliche Fokussierung des Vereinbarkeitsthemas wird der Komplexität des 'Vereinbarkeitsproblems' nicht gerecht und es gilt deshalb, die Frage nach Vereinbarkeit neu und anders zu stellen (vgl. Janczyk/Correll 2003: 727): Wie muss Arbeit – Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit – gestaltet sein, damit sie mit einem 'guten Leben' vereinbar ist? Vor dem Hintergrund der vorherigen Ausführungen gilt es dabei auch demokratierelevante Aspekte von Arbeit zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt 1.3): Wie muss Arbeit, insbesondere Erwerbsarbeit gestaltet sein, damit eine Teilhabe an sozialen und gesellschaftlichen Prozessen möglich ist?[17]

4. Soziabilität der Arbeit

Hinsichtlich eines zukunftsfähigen Konzepts der Arbeit ist zu untersuchen, welche praktischen Formen die 'Vereinbarkeitsfrage' in den sich transformierenden Arbeits- und Lebenswelten für die Menschen annimmt und wie sie damit umgehen. Wie lassen sich z.B. Fragen der Qualität von 'Erwerbsarbeit' und 'Leben' mit Fragen zeitlicher Kompatibilität in einem zukunftsfähigen Konzept der Arbeit verknüpfen? Welche Anknüpfungspunkte ergeben sich daraus für ein neues, umfassenderes und politisch gehaltvolleres Verständnis und Konzept von 'Vereinbarkeit', das nicht von vorneherein auf den traditionellen Rahmen von Familie und Beruf und auf Frauen begrenzt ist? Bedarf es nicht auch eines anderen Begriffs, der die Komplexität der Problematik angemessen zum Ausdruck bringt?

Bei GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung arbeiten wir versuchsweise mit dem Begriff der Soziabilität. Der Begriff der Soziabilität taucht in verschiedenen Zusammenhängen auf. Francis Fukujama (1995)beispielsweise meint damit die Fähigkeit, ein Geflecht von Beziehungen zu knüpfen. Soziabilität wird im sozialwissenschaftlichen Kontext sowohl als 'gesellschaftliche Anschlussfähigkeit' verstanden als auch als Fähigkeit zur reflektierten Einnahme eines Standpunkts des Gegenübers, der unter Umständen einer ganz anderen Logik folgt als man selbst (vgl. Fuchs-Henritz u.a. 1994: 610; Wössner 1973).

Übertragen auf den Gegenstand Arbeit fragen wir im Arbeitsbereich *Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft* nach der wechselseitigen Bezogenheit von 'Arbeit' und 'anderen Bereichen', aber auch nach der individuellen und gesellschaftlichen Anschlussfähigkeit von Arbeit.

Welche Soziabilitätsprobleme der Arbeit sind nun im Zuge der Transformation der Arbeitswelt zu diagnostizieren? Inwiefern kommt es im Zuge des Wandels zu Veränderungen (etwa Verbesserungen oder Verschlechterungen) hinsichtlich der Koordination verschiedener Lebensbereiche? Inwiefern ist der Wandel der Erwerbsarbeit mit Selbstverwirklichungsansprüchen der Menschen vereinbar? Beseitigt oder verschärft sich mit dem Wandel soziale Ungleichheit?

Zur Beantwortung dieser Fragen sowie zur besseren Systematisierung und Lokalisierung von Soziabilitätsproblemen scheint uns eine Unterscheidung verschiedener Soziabilitäts-Dimensionen hilfreich.

Es geht zum einen um Probleme der Vereinbarkeit verschiedener Arbeits- und Lebensbereiche und unterschiedlicher sozialer Beziehungen. Man könnte in dieser Hinsicht von einem externen Problem bzw. von einer *externen Dimension von Soziabilität* sprechen. Bezogen auf die Erwerbsarbeit geht es beispielsweise um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und dem übrigen Leben. Die Frage von Zeit spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Es geht aber auch darum zu analysieren, ob und inwiefern andere Lebensbereiche durch Erwerbsarbeit und ihre Funktionslogik durchdrungen bzw. wesentlich bestimmt werden, also beispielsweise soziale

Kontakte oder die Familie um die Erwerbsarbeit herum organisiert werden (vgl. Abschnitt 1.3). So zeigt Arlie Hochschild in der schon erwähnten Studie, wie berufstätige Eltern versuchen, die verschiedenen Bereiche zu vereinbaren, indem sie 'Effizienzprinzipien' auf ihr Familienleben anwenden. Sie schaffen z.B. Zeitfenster, in denen die Kinder versorgt und betreut werden oder 'gemeinsames Familienleben' stattfindet. Da aber bestimmte soziale Prozesse nicht auf Abruf zu gestalten sind, der/die PartnerIn nicht unbedingt in der halben Stunde am Abend gesprächsbereit ist, die Kinder mehr Zeit einfordern, gerät die Zeitplanung für den privaten Bereich 'außer Kontrolle' und der private Bereich damit zusehends zum Stressfaktor (vgl. Hochschild 2002). Welche Entgrenzungen von Erwerbsarbeit und Leben lassen sich feststellen? Gehen mit diesen nicht auch neue Vergrenzungen einher? Welche Grenzen werden brüchiger, welche fester – und warum? Wie gehen Menschen mit diesen Ent- und Vergrenzungen um? Inwiefern verändern sich die jeweiligen Handlungs- und Koordinationsspielräume der Menschen?

Gerade vor dem Hintergrund, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vielen Frauen noch immer den Zugang zur Erwerbsarbeit erschwert, wäre aber auch zu fragen, wie Familienarbeit gestaltet werden muss, damit eine Teilhabe an Erwerbsarbeit möglich ist.[18]

Darüber hinaus sind aber auch Vereinbarkeitsprobleme 'in der Arbeit', also in den jeweiligen verschiedenen Arbeitsbereichen, sei es nun berufliche Arbeit, Hausarbeit etc. in den Blick zu nehmen. Hier ließe sich in Abgrenzung zur externen Dimension von einer *internen Dimension von Soziabilität* sprechen. Bezogen beispielsweise auf die berufliche Arbeit fokussiert die Analyse auf die Frage nach der Vereinbarkeit menschenwürdiger Arbeitsorganisation und -qualität, aber auch Vorstellungen von Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit mit z.B. technischen und profit-orientierten Anforderungen des Arbeitsprozesses. Fragen von psychischer, psycho-sozialer und emotionaler Belastung spielen eine wichtige Rolle. In diesem Kontext ist die Frage nach Grenzen erneut zentral. So heben insbesondere die Analysen zu entgrenzten Erwerbsarbeitsstrukturen hervor, dass Grenzen ein hilfreiches Orientierungsmuster darstellen und helfen, der Arbeitstätigkeit ein Maß zu geben (vgl. Voß 1998: 476). Welche Entgrenzungen, aber auch neuen Vergrenzungen lassen sich also 'in der Arbeit' feststellen? Welche Veränderungen, Verschiebungen oder Auflösungen von Grenzen ergeben sich? Welche geschlechterhierarchischen Grenzen lassen sich ausmachen?[19]

Schließlich ist aber auch nach der Gesellschaftsfähigkeit und Demokratieverträglichkeit von Arbeit zu fragen. Soziabilität hat damit auch eine politische Komponente. Sie ließe sich als *gesellschaftlich-politische Dimension von Soziabilität* bezeichnen. Diese Überlegung basiert auf einem Verständnis, welches Demokratie nicht nur als eine Staatsform, sondern auch als eine Lebens- und Gesellschaftsform begreift. Ein solches Verständnis trägt der Tatsache Rechnung, dass berufliche Arbeit in modernen Demokratien ein wichtiges Medium gesellschaftlicher Teilhabe darstellt. Arbeit wird

damit als eine demokratierelevante Kategorie betrachtet (vgl. auch Pfarr/Linne 1998: 10). Es gilt dementsprechend, gesellschaftliche Prozesse und Probleme in den Blick zu nehmen, für die Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle spielt. Hierzu zählt insbesondere die Frage nach Inklusions- und Exklusions- bzw. Marginalisierungsprozessen, die über Arbeit stattfinden.

Eine Grundlage der Demokratie bildet die persönliche und politische Autonomie. Als ein qualitatives Kriterium von Erwerbsarbeit in einer demokratischen Gesellschaft ließe sich somit auch der Grad an Autonomie und Selbstbestimmung sowohl innerhalb als auch gegenüber der Erwerbsarbeit bestimmen. Autonomiepotentiale innerhalb der Arbeit könnten sich sowohl auf die konkreten Arbeitsinhalte und das Maß an Selbstbestimmung, das den Subjekten darin zukommt, beziehen, als auch auf die Frage danach, wie groß das Maß an Selbst- und Mitbestimmung hinsichtlich der Organisation und Inhalte von Arbeit innerhalb eines Betriebes oder Unternehmens ist. Autonomie gegenüber der Erwerbsarbeit meint die Gestaltungs- und Handlungsspielräume der Subjekte jenseits beruflicher Arbeit. Zu analysieren ist, ob und inwiefern die aktuelle Gestaltung und Verteilung von Arbeit Probleme hinsichtlich der Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen, z.B. politischer oder kultureller Art, mit sich bringt. In diesem Kontext ist vor allem auch zu berücksichtigen, wie der interessenspolitische Zugriff auf Erwerbsarbeit oder auch die Deutungs- und Definitionsmacht in der politischen Öffentlichkeit aussieht.

Die weitere konzeptionelle Ausarbeitung der hier nur skizzierten Überlegungen ist zentraler Gegenstand unserer Forschung. Dabei ist gerade auch nach dem Verhältnis der Dimensionen zueinander, nach Wechselwirkungen, der wechselseitigen Bedingtheit, nach den unscharfen Bereichen, nach Widersprüchlichkeiten und Ambivalenzen zu fragen. Wie werden Vereinbarkeitsleistungen, Unvereinbarkeiten von Handlungslogiken und intrapersonelle Widersprüche durch die Subjekte be- und verarbeitet? Wie lassen sich Fragen der internen Dimension mit Fragen der externen Dimension verknüpfen?

In Hinblick auf ein zukunftsfähiges Konzept der Arbeit knüpft daran schließlich die Frage an, wie Arbeit, insbesondere berufliche Arbeit, gestaltet oder organisiert werden müsste bzw. könnte, damit sie soziabel ist. Anspruch eines solchen Konzeptes kann es nicht sein, die drängenden Probleme der Arbeitswelt endgültig lösen und unterschiedliche Interessen für die Zukunft ein für allemal harmonisieren zu wollen.[20] Stattdessen muss ein zukunftsfähiges Konzept, will es der Komplexität des Gegenstandes Arbeit gerecht werden, Divergenzen, Ambivalenzen und Widersprüche anerkennen und daran anknüpfend Anregungen geben, wie diese gesellschaftlich 'handhabbar' gemacht bzw. 'ausbalanciert' werden können. Wie die Arbeitswelt selbst, so wird auch ein Konzept zur Zukunft der Arbeit bzw. die sich aus diesem ergebenden konkreten Gestaltungsempfehlungen durch eine fortwährende Prozesshaftigkeit gekennzeichnet sein.

Anmerkungen

1 Bei dem Text handelt es sich um die ausgearbeitete und bearbeitete Version unseres Vortrags im Rahmen des Forums „Soziable Arbeit – Neuer Blick auf ein altes Thema" auf den 1. Marburger Arbeitsgesprächen im Februar 2003.

2 Ein Blick in den Datenreport zeigt, dass der höchste Anstieg der Erwerbsquote bei verheirateten Frauen zu verzeichnen ist: Von 35,6% im Jahr 1970 auf 50,3% im Mai 2000 (vgl. Statistisches Bundesamt: Datenreport 2002: 89).

3 So z.B. suggeriert u.a. von Miegel/Wahl (2001).

4 So dürfen die Ursachen für Erwerbslosigkeit ebenfalls nicht ausschließlich am Arbeitsmarkt gesucht werden. Makroökonomische Faktoren, wie Fiskalpolitik, Bevölkerungsentwicklung oder Realzinsniveau, beeinflussen das Beschäftigungsniveau maßgeblich. Der Arbeitsmarkt muss daher im Geflecht mit diesen Faktoren und nicht losgelöst von diesen analysiert werden (vgl. Bosch 1998: 226).

5 Inwiefern das bundesdeutsche Wohlfahrtsstaatssystem dieses Geschlechterarrangement stützt und befördert und welche wohlfahrtsstaatlichen Alternativen für eine Förderung von Gleichberechtigung notwendig wären, diskutiert u.a. Jill Rubery in ihrem Aufsatz „Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Zukunft der Arbeit" (1998).

6 Vgl. z.B. den Beitrag von Barbara Thiessen in diesem Band.

7 Dieses Forschungsdefizit hat auch die GfA in ihrem Memorandum „Die Zukunft der Arbeit erforschen" erkannt und als Forschungsdesiderat benannt (vgl. GfA 2000: 13).

8 Die Etablierung eines Niedriglohnsektors wird vor allem damit gerechtfertigt, dass es sich bei den betreffenden Tätigkeiten um niedrigqualifizierte Tätigkeiten handelt. Alexandra Scheele zeigt auf, dass diesem Argument eine fragwürdige Kategorisierung bzw. Bewertung von Dienstleistungstätigkeiten zugrunde liegt: Während so genannte informations- und wissensbasierte Dienstleistungstätigkeiten als hochqualifiziert gelten, erfordern personenbezogene, haushaltsnahe Dienstleistungen bloß eine niedrige Qualifikation. Scheele hält dem entgegen, dass eine solche Argumentation den relativ hohen Grad der Professionalität und Qualität insbesondere der sozialen Dienstleistungen verkennt (vgl. Scheele 2002: 249ff.).

9 Karin Gottschall weist in ihrem Artikel „Zwischen tertiärer Krise und tertiärer Zivilisation" (2001) auf den Zusammenhang zwischen der zunehmenden Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit und der Entwicklung, Zugänglichkeit und Qualität des Dienstleistungssektors hin.

10 Des weiteren verstellt eine geschlechterblinde Perspektive den Blick darauf, dass im haushaltsnahen Bereich zunehmend Migrantinnen beschäftigt sind, deren Arbeits- und Lebenssituation nicht selten an diejenige von Dienstmädchen erinnern (vgl. Lutz 2002: 161ff.; Hochschild 2003: 79f.).

11 Heide Pfarr und Gudrun Linne zeigen auf, dass dies auch für die in den letzten Jahren erschienenen Publikationen diverser Zukunftskommissionen gilt. Dort wird zwar oft wortreich die Forderung nach einer Gleichberechtigung der Geschlechter aufrecht

erhalten, in den meisten Zukunftskonzepten und konkreten Vorschlägen kommen Frauen jedoch nicht vor bzw. sind von den Vorschlägen negativ betroffen (vgl. Pfarr/Linne 1998: 10).

12 Eines der jüngeren Beispiele aus der Politik stellen die Vorschläge der sogenannten Hartz-Kommission dar. „Im Fokus stehen die Schaffung neuer Arbeitsplätze bzw. die Erschließung von zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten" (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002: 38). Erklärtes Ziel der Kommission war der Abbau von 2 Millionen Arbeitslosen. Dementsprechend wurde eine Reihe von Beschäftigungsmöglichkeiten erdacht. Unabhängig davon, für wie wirksam man die präsentierten Vorschläge hält, ist festzustellen, dass über die qualitative Beschaffenheit dieser Erwerbsmöglichkeiten in dem Kommissionsbericht nicht reflektiert wird.

13 Für eine umfangreiche Kritik der Vorschläge der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen siehe insbesondere die Streitschrift „Die Sackgassen der Zukunftskommission" der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin (1998).

14 Es gibt bereits einige Entwicklungen in diese Richtung: Hingewiesen sei hier auf die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), die ein Zusammenschluss von Bund, Ländern, Sozialversicherungspartnern, Sozialpartnern und Unternehmen ist (vgl. www.inqa.de). Auch die GfA misst dem Thema Qualität verstärkt Bedeutung zu. Die GfA-Jahrestagung 2003 trug den Titel „Qualität von Arbeit und Produkt im Unternehmen der Zukunft" (vgl. Strasser/Kluth/Rausch/Bubb 2003).

15 Hingewiesen sei hier auf gewerkschaftliche Initiativen, die das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter zum Gegenstand haben (z.B. K!DZ von Verdi) und auf laufende Forschungsvorhaben, die sich dem 'Vereinbarkeitsproblem von Männern' widmen (vgl. Gersterkamp 2003). Nicht näher eingegangen sei an dieser Stelle auf kritikwürdige Aspekte dieser Initiativen.

16 Aus der Tatsache, dass Menschen zunehmend die hier angesprochenen Probleme mit ihrer Lebens- bzw. Erwerbssituation artikulieren, kann nichts über die Bedeutung/Bewertung der Erwerbsarbeit geschlossen, eventuell gar ein Bedeutungsverlust der Erwerbsarbeit gefolgert werden. So kann z.B. nicht der Schluss gezogen werden, dass immer mehr Menschen geradezu erpicht darauf sind, sich, überspitzt gesagt, von der Erwerbsarbeit zu befreien und z.B. den stinkenden Abwasch zu machen. Ganz im Gegenteil! So argumentiert Arlie Hochschild in ihrem Buch „Keine Zeit: Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet" (2002), dass selbst Arbeiter und Arbeiterinnen am Fließband, also gemeinhin eine nicht besonders kreative Arbeit ohne großes Selbstentfaltungspotential, ihre Arbeit dem Zuhause vorziehen.

17 In den 1970er Jahren wurde von den Gewerkschaften unter dem Schlagwort 'Humanisierung der Arbeit' die Frage nach der Qualität von Arbeit ins Zentrum gerückt. Zentrale Forderungen waren verbesserter Arbeitsschutz, eine menschenwürdige Arbeitsorganisation, verbesserte Kommunikation und Information im Betrieb sowie eine

Humanisierung des Einkommenssystems. Dabei wurde ebenfalls der Anspruch formuliert, dass die 'Humanisierung der Arbeit' sich nicht auf die Phänomene des Arbeitsprozesses beschränken, Arbeit nicht nur als ein Mittel zur Realisierung der Betriebsziele verstanden werden darf, sondern die Organisation der Arbeit auch in ihrer gesellschaftspolitischen Perspektive zu betrachten ist (vgl. u.a. Schumann 1993; Vilmar/Sattler 1978: 127ff.). Stellt man heute erneut die Frage nach der Qualität von Arbeit, ergeben sich hier möglicherweise Anknüpfungspunkte.

18 Rückt man die Erwerbsarbeit aus dem Zentrum der Betrachtung, ließe sich in der externen Dimension auch die 'Vereinbarkeit' zwischen diesen 'anderen Arbeits- und Lebensbereichen' analysieren. Solche Unvereinbarkeiten zwischen Haus-, Familien, Erziehungs-, und Pflegearbeit sind bislang wenig bis gar nicht erforscht.

19 Auch diese Überlegungen lassen sich auf andere Arbeitsbereiche als die Erwerbsarbeit anwenden. Es wäre auch möglich, für die Bereiche der unbezahlten Arbeit in dem hier beschriebenen Sinne nach der internen Vereinbarkeit zu fragen, bspw. nach den psychischen Belastungen emotionaler Arbeit.

20 Ralf Dahrendorf hat eine solche Haltung bzw. Zielvorstellung, alle Probleme und Konflikte endgültig beheben zu wollen, einmal kritisch als „Sehnsucht nach Synthese" (Dahrendorf 1966: 159ff.) bezeichnet.

Literatur

Altvater, Elmar/Mahnkopf, Birgit 2002: Globalisierung der Unsicherheit. Arbeit im Schatten, schmutziges Geld und informelle Politik. 5. Aufl., Münster.

–/– 2000: In der 'new economy' ist nicht alles Gold was glänzt. In: Frankfurter Rundschau, 14.12.2000, S. 14.

Bäcker, Gerhard 2003: Weniger Sozialstaat = mehr Beschäftigung? Anmerkungen zur aktuellen Debatte. In: WSI-Mitteilungen 5/2003, S. 300-305.

–/Bispinck, Reinhard/Hofemann, Klaus/Naegele, Gerhard 2000: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 1. Wiesbaden.

Beck-Gernsheim, Elisabeth 1976: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt a.M.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate 1984: Eines ist zuwenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn.

Bertelsmannstiftung (Hg.) 2002: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gütersloh.

Bock, Gisela/Duden, Barbara 1977: Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976. Berlin, S. 118-199.

Bosch, Gerhard 2002: Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? – Veränderung von Erwerbsläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Opladen, S. 107-134.

– 1998: Ist Vollbeschäftigung nur auf Kosten des sozialen Gleichgewichts möglich? In: Bosch, Gerhard (Hg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a.M., S. 216-244.

Dahrendorf, Ralf 1966: Gesellschaft und Demokratie in Deutschland. München.

Eckart, Christel 1998: Keine Angst vor der Feminisierung der Arbeit. Es kommt darauf an, was wir daraus machen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 6-7/1998, S. 341-345.

Ehrenreich, Barbara 2003: Arbeit poor. Unterwegs in der Dienstleistungsgesellschaft. Reinbek bei Hamburg.

European Agency for Safety and Health at Work 2000: Research on work-related stress. http://agency.osha.eu.int/publications/reports/203/en/stress.pdf

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2000: Ten Years of Working Conditions in the European Union. http://www.eurofound.eu.int/publications/EF00128.htm

Fuchs-Henritz, Werner/Lautmann, Rüdiger u.a. (Hg.) 1994: Lexikon zur Soziologie. Opladen.

Fukujama, Francis 1995: Konfuzius und Marktwirtschaft. Der Konflikt der Kulturen. München.

Gersterkamp, Thomas 2003: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. In: Mitbestimmung 1+2/2003, S. 11-15.

GfA 2000: Die Zukunft der Arbeit erforschen. Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. zum Strukturwandel der Arbeit. Dortmund.

Gottschall, Karin 2001: Zwischen tertiärer Krise und tertiärer Zivilisation. Zur sozialwissenschaftlichen Analyse von Dienstleistungsgesellschaften. In: Berliner Journal für Soziologie, Bd. 11, S. 217-235.

–/Pfau-Effinger, Birgit 2002: Einleitung. Zur Dynamik von Arbeit und Geschlechterordnung. In: Dies. (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Opladen, S. 7-26.

Haug, Frigga 1999: Feminisierung der Arbeit. In: Haug, Wolfgang Fritz (Hg.): Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, Bd. 4. Hamburg, S. 270-280.

Hochschild, Arlie 2003: Love and gold. In: femina politica 1/2003, S. 77-92.

– 2002: Keine Zeit: Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen.

IG Metall 2002: Offensive 2010. Chancen für eine bessere Zukunft. Zukunftsmanifest. http://www.igmetall.de/themen/zukunft/werkstatt/zukunftsmanifest/index.html

Janczyk, Stefanie/Correll, Lena 2003: The New View of Labour: Innovative Potentials of a Gender-Sensitive Labour Analysis. In: Strasser, Helmut/Kluth, Karsten/Rausch, Herbert/Bubb, Heiner (Hg.): Qualität von Arbeit und Produkt in Unternehmen der Zukunft. Stuttgart, S. 725-728.

–/–/Lieb, Anja 2003: Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster. Diskussionspapier des GendA-Arbeitsbereichs: Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft. GendA-Discussion Paper, 1/2003.

Jansen, Rolf 2000: Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Veränderungen auf betrieblicher Ebene. In: Dostal, Werner/Jansen, Rolf/Parmentier, Klaus (Hg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. BeitrAB 231. Nürnberg, S. 39-65.

Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, Günter G. 2002: Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, Günter G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering, S. 53-100.

Knapp, Ulla 2002: Beschäftigung und Geschlechterverhältnis. In: Maier, Friederike/Fiedler, Angela (Hg.): Gender Matters. Berlin, S. 11-60.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland: Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage. Bonn.

Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Berlin.

Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna 2001: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Hgg. vom Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. Stuttgart.

Kurz-Scherf, Ingrid 2000: Innovative Potentiale der Arbeitsforschung: Vernetzung und Entwicklung geschlechtssensibler Forschungsansätze. Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Antrag zum Ideenwettbewerb „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. http://staff-www.uni-marburg.de/~genda/Antrag1.pdf.

–/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen 10/2003, S. 585-590.

Lenhardt, Uwe 2001: Neue Arbeitsformen zwischen Gesundheitsrisiken und –ressourcen. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Hamburg, S. 51-68.

Lewis, Jane 1993: Women and social policies in Europe : work, family and the state. Aldershot.

–/Ostner, Ilona 1994: Gender and the evolution of European social policies. Bremen: ZeS-Arbeitspapier.

Lutz, Helma 2002: In fremden Diensten: Die neue Dienstmädchenfrage in Europa als Herausforderung für die Migrations- und Genderforschung. In: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Opladen, S. 161-182.

Miegel, Meinhard/Wahl, Stefanie 2001: Arbeitslosigkeit in Deutschland. München.

Moldaschl, Manfred/Voß, Günther (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. Band 2. München/Mering.

Ostner, Ilona 2002: Der oder die Sozialstaat: Doing Gender europäischer Wohlfahrtsregime. Bielefeld.

Pfarr, Heide/Linne, Gudrun 1998: Eine Unmenge von Wissen. Doch was ist Arbeit? In: Frankfurter Rundschau, 21.12.1998, S. 10.

Pongratz, Hans/Voß, Günter G. 2000: Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzung. Wandlung von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225-247.

Reusch, Jürgen 2001: Mehr Arbeitsintensität, mehr Zeit- und Leistungsdruck. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Hamburg, S. 69-83.

Rubery, Jill 1998: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Zukunft der Arbeit. In: Bosch, Gerhard (Hg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a.M., S. 271-299.

Scheele, Alexandra 2002: Von 'Yetties' und 'flinken Servicekräften'. Zur geschlechtlichen Ausgestaltung des Niedriglohnsektors. In: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Opladen, S. 249-266.

Schumann, Michael 1993: Wie oft muss das Rad neu erfunden werden, damit der Wagen läuft? In: Frankfurter Rundschau, 18.11.1997, S. 14.

Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hg.) 1998: Die Sackgassen der Zukunftskommission. Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Sachsen und Bayern. Berlin.

Siemens, Stephan 1999: Meine Zeit ist mein Leben. In: IG Metaller in der IBM: Denkanstösse. Meine Zeit ist mein Leben. Neue betriebspolitische Erfahrungen zur Arbeitszeit, 2/1999, S. 11-22.

Statistisches Bundesamt (Hg.): Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland.

Statistisches Bundesamt Pressestelle 2003: Pressemitteilung vom 29.04.03. www.destatis.de/presse/deutsch/sach/pm4.htm

Stolz-Willig, Brigitte 2001: In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Über die Abwesenheit einer geschlechterdemokratischen Perspektive in der Debatte zur Zukunft der Arbeit. In: Dies. (Hg.): Arbeit und Demokratie. Hamburg, S. 52-66.

– 1999: Neubewertung der Familienarbeit, Erziehungsgehalt als Perspektive? In: Stolz-Willig, Brigitte/Veil, Mechthild (Hg.): Es rettet uns kein höhr'es Wesen... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, S. 94-111.

– 1998: Neubewertung der (Familien-) Arbeit. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 6-7/1998, S. 470-475.

Strasser, Helmut/Kluth, Karsten/Rausch, Herbert/Bubb, Heiner (Hg.) 2003: Qualität von Arbeit und Produkt in Unternehmen der Zukunft. Stuttgart.

Trautwein-Kalms, Gudrun 1999: Qualifizierte Frauen in neuen Arbeitsformen: Erfolge, Rollback – und neue Chancen? In: Stolz-Willig, Brigitte/Veil, Mechthild (Hg.): „Es rettet uns kein höhr'es Wesen..."- Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, S. 45-57.

Trube, Achim/Wohlfahrt, Norbert 2002: Zur Güte von Gutachten – Eine Einschätzung der wissenschaftlichen Seriosität von Reformkonzepten der aktivierenden Sozialhilfe- und Arbeitsmarktpolitik. In: Gerntke, Axel/Klute, Jürgen/Troost, Axel/Trube, Achim (Hg.): Hart(z) am Rande der Seriosität? Münster, S. 107-116.

Vilmar, Fritz/Sattler, Karl-Otto 1978: Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit. Systematische Integration der wichtigsten Konzepte. Frankfurt a.M.

Voß, Günter G. 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: MittAB 3/1998, S. 473-486.

Wagner, Alexandra 2002: Zur Notwendigkeit der Diskussion über gesellschaftliche Leitbilder – Plädoyer für ein neues Normalarbeitsverhältnis. In: Gerntke, Axel/Klute, Jürgen u.a. (Hg.): Hart(z) am Rande der Solidarität? Münster, S. 59-86.

Wolf, Harald/Mayer-Ahuja, Nicole 2002: „Grenzen der Entgrenzung der Arbeit" – Perspektiven der Arbeitsforschung. In: www.netzwerkarbeitsforschung.de

Wössner , Jakobus 1973: Soziologie: Einführung und Grundlegung. Wien.

WSI-Mitteilungen 2000: 'Working Poor' – Niedriglöhne im transnationalen Vergleich. 8/2000, Frankfurt a.M.

Angaben zu den AutorInnen und Herausgeberinnen

Dagmar Baatz, geb. 1974, Diplom-Politikwissenschaftlerin, seit Juni 2002 wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Arbeitsschwerpunkte: Feministische Theorie, Haus- und Erwerbsarbeit, Arbeits(markt)politik.

Gerhard Bäcker, geb. 1947, Professor für Praxisorientierte Sozialwissenschaften an der Universität Duisburg-Essen. Forschungsschwerpunkte: Theorie und Praxis des Sozialstaates, Sozialpolitikanalyse, Beschäftigung und soziale Sicherung.

Lena Correll, geb. 1971, Diplom-Soziologin, seit Juni 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Forschung zur Wissensarbeit, Zukunft der Arbeit, Organisation und Geschlecht, Technik und Geschlecht.

Wolfgang Dunkel, geb. 1959, Dr. phil., Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München), z. Zt. Mitarbeit am Projekt Kooperationsnetz Prospektive Arbeitsforschung – KoprA (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Forschungsschwerpunkte: Interaktive Arbeit, personenbezogene Dienstleistungen, Pflegeforschung, Soziologie der Emotionen, qualitative Methoden.

Maria Funder, Professorin der Soziologie an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, Arbeits-, Industrie- und Betriebssoziologie, Organisationssoziologie sowie Wandel von Arbeitsbeziehungen und Geschlechtersoziologie.

Annette Henninger, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen im Projekt „Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements" (Teilprojekt im Forschungsnetzwerk „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit", das vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen, SOFI, koordiniert wird und zum BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" gehört). Arbeitsschwerpunkte: Neue Erwerbsformen, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in geschlechterdifferenzierender Perspektive und im internationalen Vergleich, politische Institutionen und Geschlechterverhältnisse, qualitative Methoden und Methodologie.

Stefanie Janczyk, geb. 1973, Politikwissenschaftlerin M.A., seit Juni 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Demokratie, Arbeitsstrukturen und Geschlecht, Zukunft der Arbeit.

Angelika Koch, geb. 1965, Diplom-Politikwissenschaftlerin, seit 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Praxisorientierte Sozialwissenschaften der Universität Duisburg-Essen. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Alterssicherungspolitik und Genderpolitik.

Ingrid Kurz-Scherf, geb. 1949, Professorin für Politische Wissenschaft mit dem Schwerpunkt „Politik und Geschlechterverhältnis" am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, seit April 2002 wissenschaftliche Leitung des Projekts GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterpolitik und Politischer Feminismus, Arbeits- und Sozialpolitik, Politische Ökonomie der Demokratie, Gewerkschaften.

Anja Lieb, geb. 1969, Diplom-Politikwissenschaftlerin, seit November 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, seit Juni 2002 auch im Projekt GendA – Netzwerk Feministische Arbeitsforschung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Demokratie und Geschlecht, insbesondere Demokratietheorie und Zukunft der Arbeit.

Joachim Ludwig, PD Dr., Privatdozent an der Fakultät für Pädagogik der Universität der Bundeswehr München, wissenschaftliche Leitung des Projektes lefo – Lernender Forschungszusammenhang, das an der Universität der Bundeswehr München angesiedelt ist und zum BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" gehört. Arbeitsschwerpunkte: Erwachsenenpädagogische Didaktik sowie pädagogische Lernforschung, insbesondere „Lernen im virtuellen Raum" und Lernhandeln in Forschungsprozessen.

Hildegard M. Nickel, geb. 1948, Professorin am Institut für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin, Helge-Pross-Preisträgerin 1994, wissenschaftliche Leiterin des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung an der Humboldt-Universität. Forschungsschwerpunkte: Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, gesellschaftliche und betriebliche Transformationsprozesse.

Gisela Notz, Dr. phil., Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Referentin in der Forschungsabteilung Sozial- und Zeitgeschichte der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn und Lehrbeauftragte an verschiedenen Universitäten. Forschungsschwerpunkte: Familiensoziologie, bezahlt und unbezahlt geleistete Frauenarbeit, alternative Ökonomie, historische Frauenforschung.

Iris Peinl, Dr. phil., wissenschaftliche Assistentin im Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse der Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: gesellschaftliche Transformationen, soziohistorische Produktions- und Erwerbsarbeitsmodelle, Organisation und Geschlecht.

Sabine Pfeiffer, Soziologin M.A., hat nach mehrjähriger Tätigkeit (Werkzeugmacherin und CAD/CAM-Support) im Zweiten Bildungsweg Soziologie, Philosophie und Psychologie studiert und 2003 ihre Promotion mit dem Titel „Arbeit und ihr Vermögen" an der Fernuniversität Hagen abgeschlossen. Seit 1998 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München e.V. (ISF), z. Zt. Mitarbeit im Projekt

Kooperationsnetz Prospektive Arbeitsforschung – KoprA (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“). Forschungsschwerpunkte: Informatisierung von Arbeit, Arbeit und Technik sowie Arbeit und Subjekt.

Marianne Resch, geb. 1958, Professorin für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Universität Flensburg. Mitbegründerin des Arbeitskreises Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie. Arbeitsschwerpunkte: Haus- und Familienarbeit, Arbeitsanalyse, Familie, Beruf und Gesundheit und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt.

Kerstin Rieder, Dr. phil., seit 2001 Universitätsassistentin am Institut für Psychologie der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Mitarbeit im BMBF-geförderten Forschungsprojekt Kooperationsnetz Prospektive Arbeitsforschung – KoprA, das am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München) angesiedelt ist. Arbeitsschwerpunkte: Dialogische Dienstleistungsarbeit, Frauen- und Geschlechterforschung, Arbeitspädagogik, Arbeit und Gesundheit.

Clarissa Rudolph, geb. 1964, Politikwissenschaftlerin, Dr., seit Juni 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“). Forschungsschwerpunkte: Frauen- und Gleichstellungspolitik, Frauenbewegung, feministische Rechtspolitik, Gender Mainstreaming, politische Bildung.

Ayla Satilmis, geb. 1973, Diplom-Politikwissenschaftlerin, seit April 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik und -recht, Strukturpolitik, Gleichstellungspolitik und -recht.

Margareta Steinrücke, geb. 1953, nach Forschungstätigkeit am ISO-Institut in Köln seit 1992 Referentin für Frauenforschung an der Arbeitnehmerkammer Bremen. Arbeitschwerpunkte: Interessenvertretung von Frauen im Betrieb, Neuverteilung von Arbeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Brigitte Stolz-Willig, Professorin an der Fachhochschule Frankfurt am Main, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit mit dem Schwerpunkt Arbeit und Arbeitsmarktpolitik. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Arbeitsmarktpolitik und Geschlechterbeziehungen, Familien- und Sozialpolitik, Arbeitszeit, Gewerkschaften, Humanisierung der Arbeit und Arbeitsbedingungen in sozialen Berufen.

Barbara Thiessen, geb. 1965, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin in berufsschulischer Modellversuchsforschung, seit 2003 wissenschaftliche Koordination im BMBF-Modellprojekt „Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus)-Bildung und Beruf“ (MOSAIK). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Professionsentwicklung, Personenbezogene Dienstleistung und Kompetenzentwicklung, Feministische Theorien.

Harald Wolf, geb. 1959, PD Dr., wissenschaftlicher Angestellter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) und Privatdozent an der Universität Kassel, derzeit (in Zusammenarbeit mit Dr. Nicole Mayer-Ahuja) Koordination des Forschungsverbundes „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ im Förderschwerpunkt „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ des BMBF und Bearbeitung des SOFI-Projekts im Verbund über Arbeit und Organisation in der Internet- und Multimediabranche. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie, Gesellschaftstheorie.